

การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

**A COMPARISON OF CAUSE AND EFFECT OF TEACHER'S TRANSFER
UNDER THE AUTHORITY OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA, OFFICE NAKHON RATCHASIMA**

นพกุล ปุกalit¹, ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนพาดอล²

Nobpakul pukalit¹, Taweasil Kulnapadol²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : January 5,2022

Revised : January 10,12,2022

Accepted : January 18,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน 2) เปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ให้ค่า p-value = .095 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น และเมื่อพิจารณาสถิติในการทดสอบ MANOVA พบว่า สถิติ Pillai's Trace มีค่า p-value = .006, Wilks' Lambda มีค่า p-value = .006, Hotelling's Trace มีค่า p-value = .006 และ Roy's Largest root มีค่า p-value = .001 ตาม

ข้อตกลงเบื้องต้น จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวนี้ พิจารณารวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ .05 จึงนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ ซึ่งพบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกัน และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนใหญ่พิเศษเท่านั้นที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การย้ายของข้าราชการครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Abstract

The purposes of this research were to compare the courses of government teachers' transfer in different sizes of the secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima; and to compare the effects of government teachers' transfer in different sizes of the secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima. This research was conducted on a sample of 346 teachers teaching in the academic year 2020, from Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima. The participants were obtained by using a stratified random sampling method according to the school sizes, then a simple random sampling was done by drawing lots to obtain the specified number of samples. The tool employed in this research was a 5-level estimation scale questionnaire with the accuracy rate between 0.80 - 1.00; and the reliability rate of causes of government teachers' transfer was at .98 and the reliability rate of effects of government teachers' transfer was at .96. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviations and multivariate analysis of variance (MANOVA).

The results showed that causes and effects of the government teachers' transfer were at a high level in all aspects. The result of Box's test statistical analysis was p-value = .095, which was in accordance with the preliminary agreement. Considering the statistical results from the MANOVA test, Pillai's Trace was p-value = .006, Wilks' Lambda was p-value = .006, Hotelling's Trace was p-value = .006 and Roy's Largest root was p-value = .001. These results were in accordance with the preliminary agreement. Regarding the test results of this research's hypothesis, the differences according to the level of independent variables, measured by the p-value; was less than the significance level of .05 which led to a pairwise comparison. The comparisons demonstrated that the causes of government teachers' transfer in small and extra-large schools; and the causes of government teachers' transfer in medium and extra-large schools were both different. While, the effects of government teachers' transfer were only different in the comparisons of small and extra-large schools.

Keywords: Teacher's transfer, Secondary educational service area, office Nakhon Ratchasima

ภูมิหลัง

“ครู” เป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชนของชาติ โดยครูนอกจากจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแล้ว ครูยังต้องเป็นผู้ทรงความรู้ในเนื้อหาที่ต้องถ่ายทอดสู่ผู้เรียน และครูยังต้องจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องพัฒนาศิษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วย นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจาก “ครู” เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนา รวมถึงการให้การศึกษามีคุณภาพแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูที่เป็นบุคลากรวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การปรับปรุงระบบการผลิตครูเพื่อให้การผลิตครูสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ความจำเป็นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพโดยการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูรุ่นใหม่ให้เข้มข้นในศาสตร์ที่สอนและหลากหลายในวิธีการสอน เพื่อให้ได้ครูที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน สังคม และประเทศชาติสืบไป [1]

ปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จากการวางแผนที่ขาดการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และขาดการประเมินผลที่ดีและต่อเนื่อง ปัญหาจากการสรรหาบุคลากรโดยบุคลากรที่ได้ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงความต้องการของบุคลากร รวมทั้งขาดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีแบบแผน [2] และอีกสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนครู มาจากการย้ายสถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการสรรหาและการชำระรักษาบุคลากรในสังกัดหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการครูจากลูกจ้างในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิปัญญาในเขตพื้นที่เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่สอน ลดจำนวนการย้าย แต่แนวโน้มข้าราชการครูขอย้าย ยังคงมีมากขึ้นในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นอกจากมีความยุ่งยากในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้เกิดความทั่วถึงด้านสภาพพื้นที่และปัจจัยอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาด้วยรูปแบบนวัตกรรมหรือกลยุทธ์การดำเนินการที่เหมาะสมกับการประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เกิดความทั่วถึงต่อเนื่องและเหมาะสมกับพื้นที่แล้ว ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูจากการย้าย [3] การเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไปในการพัฒนาครู ต้นทุนที่ต้องเสียไปในการพัฒนาครูใหม่ ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูเก่า สำหรับคนใหม่ โรงเรียนมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีต่อเด็ก ทำให้นักเรียนไม่มีความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น [4] อีกทั้งภาวะการขาดแคลนครูทั้งในภาพรวมในบางเขตพื้นที่เป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่มีการยืนยันในการประชุมปฏิบัติการ “แนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ” ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเมื่อวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ 2548 ณ จังหวัดขอนแก่นไว้ว่า “ปัญหาการขาดแคลนครูสายปฏิบัติการสอนมีมาอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน” [5] ผลกระทบจากการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักดีในความสำคัญของครูผู้สอนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียนที่

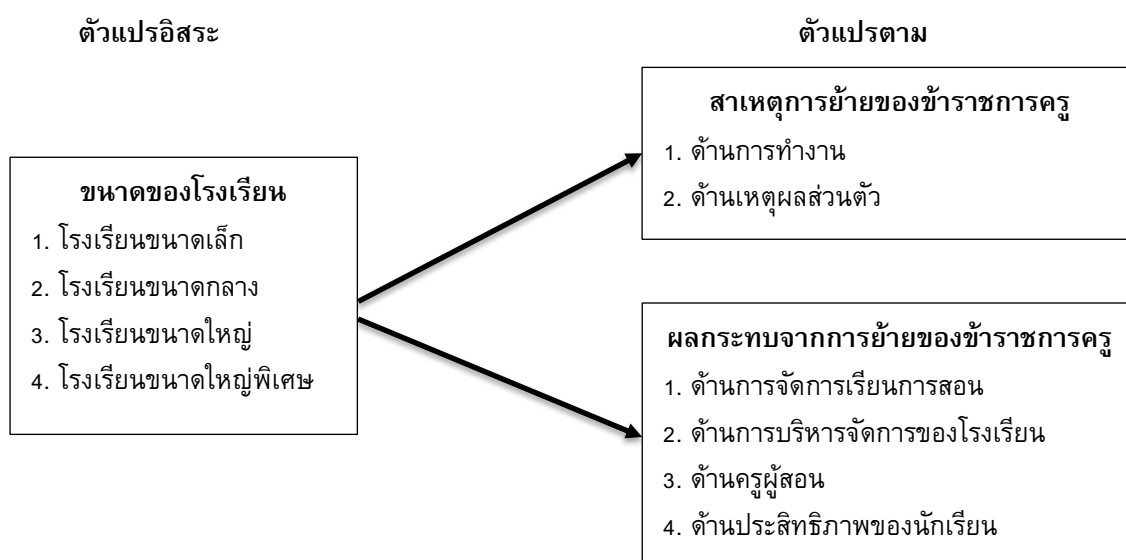
เชื่อมโยงสู่การได้กำลังคน ที่มีศักยภาพทั้งทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และมีพื้นฐานความรู้ที่ดีในการพัฒนาตนเองและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการโอนย้ายครูเป็นอุปสรรคต่อความมีเสถียรภาพและความต่อเนื่องในการเรียนการสอนจึงทำให้ผลการเรียนตกต่ำ [6] เนื่องจากบุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ [7] และอัตราการย้ายครูที่สูงขึ้นและผลการเรียนที่ต่ำลงของนักเรียน คือ สองประเด็นสำคัญที่คุกคามการศึกษาของนักเรียนในประเทศปากีสถาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษาในทุกโรงเรียนคือการศึกษาที่มีคุณภาพในการผลิตบุคลากรเพื่อต่อยอดการทำงานในอนาคต ซึ่งต้องพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการสื่อสารให้แก่คนเหล่านั้นซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งการดำเนินการนั้นจะสำเร็จได้สิ่งสำคัญ คือ การจัดหาครูที่มีประสิทธิภาพสูงให้กับนักเรียน และการดำเนินการดังกล่าวมีอุปสรรคที่สำคัญสองประเด็น คือ การสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพสูงและการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงไว้ในโรงเรียนที่ต้องการ [8] ซึ่งอัตราการย้ายครูที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อความพยายามในการพัฒนาโรงเรียน โดยส่งผลกระทบต่อต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน [9]

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการบริหารบุคคล และนำเสนอผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,347 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน โดยกำหนดขนาดตามตารางเครชีและมอร์แกน [10] จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน และ 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน 3) ด้านครูผู้สอน และ 4) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญาณิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับคืนจำนวน 346 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์สถิติ Box's test

Box's Test of Equality of Covariance Matrices ^a	
Box's M	15.257
F	1.653
df1	9
df2	14296.805
p-value.	.095

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + side

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม สถิติทดสอบนี้จะมีสมมติฐานศูนย์ว่า เมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมจะมีความเท่ากันในทุกกลุ่ม ดังนั้น ถ้าเมตริกของทั้ง 4 กลุ่มที่ความเท่ากัน สถิติควรจะไม่มีความสำคัญทางสถิติ ในข้อมูลมีค่า p-value = .095 มากกว่า .05 แสดงว่าผลการทดสอบสถิตินี้ไม่มีความสำคัญทางสถิติ นั่นคือเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม

ตาราง 2 ค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA

Multivariate Tests ^a						
	Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	p-value.
Intercept	Pillai's Trace	0.957	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
	Wilks' Lambda	0.043	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
	Hotelling's Trace	22.447	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
	Roy's Largest Root	20.447	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
size	Pillai's Trace	0.052	3.018	6.000	684.000	.006
	Wilks' Lambda	0.949	3.036 ^b	6.000	682.000	.006
	Hotelling's Trace	0.054	3.054	6.000	680.000	.006
	Roy's Largest Root	0.049	5.592 ^c	3.000	342.000	.001

a. Exact statistic

b. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

c. Design: Intercept + size

จากตาราง 2 พบว่า สถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA สถิติทดสอบจะแสดงผลการทดสอบจุดตัด (Intercept) ของโมเดล และสำหรับความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน จะแสดงค่าของสถิติใน Value และ สถิติทดสอบ F-test ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) คือ 2 ระดับ นัยสำคัญแสดงในสมมติฐาน p-value สถิติ Pillai's Trace มีค่า p-value = .006, Wilks' Lambda มีค่า p-value = .006, Hotelling's Trace มีค่า p-value = .006 และ Roy's Largest root มีค่า p-value = .001 ตามข้อตกลงเบื้องต้น จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวนี้ พิจารณา รวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า ระดับ นัยสำคัญ .05 นั้นแสดงว่า การทดสอบนั้น ๆ มีนัยสำคัญ จึงสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของตัวแปรตามรายตัว (ANOVA) ได้

ตาราง 3 ค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ ANOVA

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value.
Corrected Model	สาเหตุการย้าย	4.661 ^a	3	1.554	3.752	.011
	ผลกระทบจากการย้าย	6.258 ^b	3	2.086	4.539	.001
Intercept	สาเหตุการย้าย	2416.561	1	2416.561	5835.432	<.001
	ผลกระทบจากการย้าย	2364.892	1	2364.892	5146.002	<.001
ขนาดโรงเรียน	สาเหตุการย้าย	4.661	3	1.554	3.752	.011
	ผลกระทบจากการย้าย	6.258	3	2.086	4.539	.004
Error	สาเหตุการย้าย	141.629	342	.414		
	ผลกระทบจากการย้าย	157.169	342	.460		
Total	สาเหตุการย้าย	5356.261	346			
	ผลกระทบจากการย้าย	5339.477	346			
Corrected Total	สาเหตุการย้าย	146.290	345			
	ผลกระทบจากการย้าย	163.427	345			

a. R Squared = .032 (Adjusted R Squared = .023)

b. R Squared = .038 (Adjusted R Squared = .030)

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยของสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.752$, $df=3$, $p\text{-value}=.011$) และ ($F = 4.539$, $df=3$, $p\text{-value}=.004$) จึงสามารถทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปได้

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

Dependent Variable	(I) Size	(J) Size	Multiple Comparisons			95% Confidence	
			Mean	Std. Error	p-value. ^a	Interval for Difference ^a	
			Different (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
สาเหตุการย้าย	เล็ก	กลาง	-.0561	.08811	1.000	-.2899	.1777
		ใหญ่	-.0810	.18488	1.000	-.5716	.4096
		ใหญ่พิเศษ	-.2794*	.09128	.014	-.5217	-.0372
	กลาง	เล็ก	.0561	.08811	1.000	-.1777	.2899
		ใหญ่	-.0249	.18095	1.000	-.5051	.4553
		ใหญ่พิเศษ	-.2233*	.08302	.045	-.4436	-.0030
	ใหญ่	เล็ก	.0810	.18488	1.000	-.4096	.5716
		กลาง	.0249	.18095	1.000	-.4553	.5051
		ใหญ่พิเศษ	-.1984	.18251	1.000	-.6827	.2859
	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	.2794*	.09128	.014	-.0372	.5217
		กลาง	.2233*	.08302	.045	-.0030	.4436
		ใหญ่	.1984	.18251	1.000	-.2859	.6827
ผลกระทบจากการย้าย	เล็ก	กลาง	-.1768	.09281	.346	-.4231	.0695
		ใหญ่	-.0395	.19476	1.000	-.5563	.4774
		ใหญ่พิเศษ	-.3462*	.09616	.002	-.6013	-.0910
	กลาง	เล็ก	.1768	.09281	.346	-.0695	.4231
		ใหญ่	.1373	.19061	1.000	-.3685	.6431
		ใหญ่พิเศษ	-.1694	.08745	.322	-.4014	.0627
	ใหญ่	เล็ก	.0395	.19476	1.000	-.4774	.5563
		กลาง	-.1373	.19061	1.000	-.6431	.3685
		ใหญ่พิเศษ	-.3067	.19226	.670	-.8169	.2035
	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	.3462*	.09810	.002	.0910	.6013
		กลาง	.1694	.22674	.322	-.0627	.4014
		ใหญ่	.3067	.09874	.670	-.2035	.8169

Based on estimated marginal means

a. Adjustment multiple comparisons: Bonferroni.

*. The mean difference is significant at the .05 level

จากตาราง 4 พบว่าผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยผลกระทบที่เกิดจากการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่าง

โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กรรณิการ์ สุวรรณศรี [11] ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่า การลาออกของข้าราชการ สคร. ในปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาในการขับเคลื่อนองค์กรในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง จึงนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่ สคร. ควรให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ทันต่อสถานการณ์ โดยใช้การสำรวจหาสาเหตุจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ได้ข้อสรุป ดังนี้ สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทน, ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน, หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ Ariko and Simatwa [9] ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคำร้องขอย้ายของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตชุกา ประเทศเคนยา ซึ่งพบว่า การยื่นคำร้องขอย้ายของครูมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึงแม้จะมีมาตรการต่าง ๆ ที่พยายามปรับปรุงและลดปัญหาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการเสนอเงินเดือนที่สูงขึ้น เบี้ยความยากลำบาก นโยบายการย้ายเมื่อทำงานผ่านไป 5 ปีซึ่งเริ่มในปี 2001 แต่ถึงแม้จะมีนโยบายเหล่านี้ คำร้องขอย้ายของครูในเขตดังกล่าวกลับเพิ่มสูงถึง 16.5% เมื่อเทียบกับคำร้องขอย้ายของทั้งประเทศที่เฉลี่ยประมาณ 10.9% และในจำนวนนั้นเป็นครูที่ยังไม่ครบกำหนด 5 ปีถึง 26% อีกด้วย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอย้ายของครูคือการที่โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ทำให้สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมที่ลำบากรวมถึงการขาดไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการร้องขอย้ายของครูในเขตชุกา และสอดคล้องกับ Ariko and Othuo [6] ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการลดคำร้องขอย้ายของครู ซึ่งพบว่า การร้องขอย้ายของครูเป็นอุปสรรคต่อความมีเสถียรภาพและความต่อเนื่องของการสอนจึงทำให้ประสิทธิภาพของนักเรียนต่ำลง ผลการศึกษาพบว่า การร้องขอย้ายของครูอาจลดลงหากการคมนาคมและการสื่อสารไปยังโรงเรียนดีขึ้น มีบ้านพักและไฟฟ้าสำหรับครู และครูที่จ้างเป็นคนในพื้นที่ ขนาดชั้นเรียนลดลง มีการปฐมนิเทศและมีโปรแกรมให้คำปรึกษาสำหรับครู มีสวัสดิการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน การศึกษาพบว่ารัฐควรจัดหาไฟฟ้าและปรับปรุงการเข้าถึงเมืองชุกาโดยทางถนน ทางโรงเรียนควรมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่อยู่อาศัยให้กับครู มีการจ้างครูเพิ่มขึ้นเพื่อลดอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ผู้บริหารและคณะกรรมการควรมีการปฐมนิเทศเพื่อการสนับสนุนครูใหม่และให้โบนัสสำหรับครูเพื่อให้พวกเขาต้องการที่จะอยู่ต่อ

ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Noor et al. [8] ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลจากการย้ายของครูที่กระทบต่อระบบของโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ที่เน้นไปที่การวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผล ดังนี้ 1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะครูที่ย้ายส่วนใหญ่จะมีภาระหน้าที่ในการสอนอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการย้ายทำให้เกิดตำแหน่งว่าง ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนสอนทดแทนครูที่ย้าย แม้จะมีการสอนทดแทน 2. ด้านกระบวนการบริหาร เนื่องจากการย้ายของครูทำให้วิชาและชั้นเรียนที่ครูที่ย้ายไม่มีคนสอนทดแทน 3. ด้านความสามารถและประสิทธิภาพของครู เพราะเมื่อครูย้ายโรงเรียนใหม่ ครูต้องพบเจอกับปัญหามากมาย 4. ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน เนื่องจากเมื่อครูย้ายในบางครั้งต้องใช้เวลาในการรอครูย้ายมาทดแทน ซึ่งส่งผลให้

ชั้นเรียนไม่มีคนสอน หรือบางครั้งครูที่ย้ายมาทดแทนขาดความรู้ในชั้นเรียนที่สอน ซึ่งทั้งหมดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียน 5. ด้านความวิตกกังวลของครูใหญ่ เพราะหลายครั้งครูที่มีปัญหา ขาดความรู้ความสามารถถูกย้ายมาที่โรงเรียนเหล่านี้ และสอดคล้องกับ Onsomu [12] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐในเคนยา ซึ่งมุ่งศึกษาถึงลักษณะการย้ายของครู สาเหตุในการย้าย และการย้ายของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า การย้ายของครูในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการย้ายภายในพื้นที่จึงทำให้สูญเสียครูไปในการย้าย แต่การเคลื่อนย้ายของครูออกนอกพื้นที่นั้นจะทำให้สูญเสียครูไป อย่างไรก็ตามการย้ายของครูดังกล่าวแม้เพียงเล็กน้อยก็ส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนสาเหตุในการย้ายพบว่า ความขัดแย้งระหว่างครูมีน้อยเมื่อเทียบกับความขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูตัดสินใจย้าย และผลที่ตามมาคือภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีครูย้าย ครูที่เหลือจะรับภาระงานมากขึ้นทันที เพราะเมื่อครูย้ายไปไม่ได้มีครูคนใหม่มาแทนในทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในบางครั้งทำให้นักเรียนร้องเรียนไปยังผู้บริหาร ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ยากจะรับมือสำหรับผู้บริหารอีกด้วย และสอดคล้องกับ Hussein [13] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในแซนชิบาร์: กรณีศึกษาในภาคใต้เขต Unguja ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผลกระทบต่อภาระงานของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อตัวครูผู้สอนเองด้วย ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางสังคม วัฒนธรรม อีกทั้งยังต้องอาศัยเวลาที่ยาวขึ้นในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ บางครั้งในการย้ายเกิดจากการที่ครูไม่ได้ถูกสั่งให้ย้าย แต่ในบางครั้งครูที่มีความรู้ความสามารถก็ถูกสั่งให้ย้ายออกไปจากโรงเรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งในบางกรณีครูก็ถูกสั่งให้ย้ายในระหว่างภาคเรียน ทำให้ไม่มีครูมาทดแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อมายังประสิทธิภาพในการเรียนของเด็กนักเรียนอีกด้วย และยังสอดคล้องกับ Kolawole [14] ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายครูที่ส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อาบูจา ไนจีเรีย ได้พบว่า การย้ายของครูสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในโรงเรียนชนบทยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนในเมืองด้วยความสมัครใจ เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวก และในบางครั้งครูใหญ่ก็ขอย้ายครูที่กระทำความผิดอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลเช่นเดียวกัน คืองานและกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียนต้องหยุดไปด้วย และนอกจากนี้ ครูบางคนที่ย้ายมาทดแทนอาจไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นเพราะแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดการคงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดจะเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกหากองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์มีความรู้และความสามารถให้คงอยู่ได้จะทำให้ครูเกิดการสั่งสมประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่นทักษะการสอนกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนและการสอนที่ดีที่สุดของครูคือการสั่งสมประสบการณ์ด้านการสอน การสั่งสมความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ แล้วครูยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดนอกเหนือจากตัวนักเรียนเอง ดังนั้น การรักษาบุคลากรครูให้คงอยู่ในองค์กรได้นานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เมื่อพิจารณาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู พบว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูย้าย คือ 1) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) และ 3) ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) นั่นคือ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมช่วยในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการติดตามปัญหาต่าง ๆ ปรับแก้กฎ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดขึ้นมา เพื่อให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ภาพรวมผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับผลกระทบจากมากไปน้อย

1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่าเมื่อครูย้ายโรงเรียนจะส่งผลกระทบในการขาดครูและประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างมาก ดังนั้น ควรตระหนักในประเด็นการย้ายของข้าราชการครูถึงผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ เนื่องจากผลกระทบทุก ๆ ด้านล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียนทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการต่อยอดการวิจัยโดยศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูในด้านอื่น ๆ

3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการย้ายของข้าราชการครู ตลอดจนการหาตัวแปรใหม่ ๆ มาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ก). *ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [2] อัจฉรา พัฒนาศิริรักษ์. (2544). *การฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [3] วิไลรัตน์ คันทราวัฒน์. (2550). *การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- [4] นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *Education Management and Innovation Journal*, 2(3), 53-70.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- [6] Ariko, C. O., & Othuon, L. O. A. (2012, February). Minimizing teacher transfer requests: A study of Suba district secondary schools, Kenya. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, 4(2), 61-69.
- [7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [8] Noor, F., Ishaque, M. S., Memon, A. A., & Lodhi, F. A. (2012, June). Effects of teachers' transfer on school system. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 593-617.

- [9] Ariko, C. O., & Simatwa, E. M. W. (2011, July). Factor Influencing Secondary School Teacher Transfer Requests in Suba District, Kenya: Analytical Assessment. *International Research Journal*, 2(7), 1270-1280.
- [10] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, September). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- [11] พรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* [เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [12] Onsomu, W. M. (2014). *Influence of teachers' transfer on student academic performance in public secondary schools in Kenya*. (degree of masters of educational in measurement and evaluation). University of Nairobi, Nairobi.
- [13] Hussein, H. H. (2016). *The effects of employers transfer on secondary schools performance in Zanzibar: A case study at south district, Unguja*. (degree of master of human resource management). University of Tanzania, Tanzania.
- [14] Kolawole, W. S. (2019, November). Effect of Teachers' Transfer on Students' Academic Performance in Senior Secondary School Abuja Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 3(11), 79-82.

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
กรุงเทพมหานคร

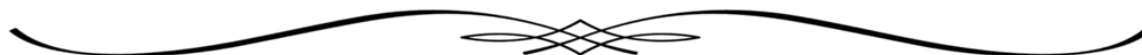
**THE EFFECTS OF TEAMWORK ON THE STUDENT DEVELOPMENT
ADMINISTRATION IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 IN BANGKOK**

เกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ¹, ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล²

Khreangsak Sompanpair¹, Taweasil Kulnapadol²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : January 5,2022

Revised : January 10,12,2022

Accepted : January 17,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการทำงานเป็นทีม 2) ศึกษาระดับของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 4) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 361 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีมเท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่ม

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมในด้านที่ข้ามสายงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.97 รองลงมาการทำงานเป็นทีมในด้านที่เหมือนจริงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.94 รองลงมาการทำงานเป็นทีมในด้านที่บริหารตนเองมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.93 และการทำงานเป็นทีมในด้านที่แก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.80 และ 4) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่เหมือนจริง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.57 ด้านที่บริหารตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.38 และด้านที่แก้ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.11 ตามลำดับ มีอิทธิพลในการพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 96.50 (Adjust R²= 0.965) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.10

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, การดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน,

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purposes of this research as follows: (1) to explore the level of teamwork in secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok; (2) to explore the level of Student Development Activities Administration; (3) to explore the relationship levels in teamwork affecting the performance of the Student Development Activities Administration; and (4) to study the effects of teamwork on Student Development Activities Administration. The sample was drawn through simple random sampling and used to obtain 361 teachers teaching in the 2020 academic year. The tool in this research was a five-level estimation scale questionnaire with an accuracy rate between 0.80-1.00; and the reliability rate of teamwork and Student Development Activities Administration questionnaires were both .98. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis by the selection method. The results revealed the following: (1) the overall level of teamwork in secondary schools was at a high level; (2) the overall level was also at a high level; (3) the measurement of individual consistency of the correlation coefficient between teamwork, the Student Development Activities Administration level, the performance of teamwork in cross-functional teams was correlated with Student Development Activities Administration with a statistical significance of .05. and the correlation coefficient (r) was 0.97. The operation of Virtual

Teams correlated with the performance of Student Development Activities Administration with a statistical significance of .05, and a correlation coefficient (r) of 0.94. The self-management teams correlated with Student Development Activities Administration had a statistical significance of .05 and a correlation coefficient (r) was 0.93; and the operation of problem-solving teams was correlated with Student Development Activities Administration with a statistical significance of .05, and the correlation coefficient (r) was 0.80; and (4) teamwork affected Student Development Activities Administration with a statistical significance of 0.05. In terms of measuring individual consistency, the virtual team, self-management team and problem-solving team significantly predicted Student Development Activities Administration at 0.57, 0.38 and 0.11, respectively. Overall, teamwork predicted Student Development Activities Administration in secondary schools at 96.50% (Adjust R²= 0.965) with the standard error of prediction at 0.10.

Keywords: Teamwork, The Student Development Administration, The Secondary Educational Service Area 2 In Bangkok

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการระบุในหมวดที่ 5 ที่ว่าด้วย การบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และในหมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 56 การผลิตและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และในมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา [1] จากการพิจารณากฎหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์อันแรงกล้าที่ต้องการกระจายอำนาจและให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำงานขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาร่วมกันเป็นในลักษณะของผลานความร่วมมือระหว่างสมาชิกที่มีส่วนเกี่ยวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันนั้นกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และส่งผลต่อทิศทางของพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านของเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม จากการกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การทำงานในปัจจุบันนั้นได้รับการอำนวยความสะดวกที่เพิ่มมากขึ้นแต่ในขณะเดียวกันลักษณะของการทำงานก็มีความซับซ้อนมากขึ้น และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้าทายต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านของการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งเป้าของหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์

มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ตลอดจน เป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต [2] ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาประเทศชาติและองค์กรเพราะการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน รวมถึงเจตคติและความมั่นคงทางอารมณ์ ให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงานได้ แสดงถึง ขีดความสามารถของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีมาตรฐานวางตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสมลักษณะของฝ่าย แผนกหรือทีมโดยคำนึงความสอดคล้องกับความชำนาญเฉพาะด้านที่ติดตัว จากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการขยายภาพแห่งความสำเร็จของการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดผลความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนเป็นหน่วยงานย่อยที่มีความสำคัญต่อการต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพราะเป็นหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนแก่ผู้เรียนโดยตรง รวมถึงดำเนินการในงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในรูปแบบของนิติบุคคลนั้นหมายความว่าสถานศึกษาจะต้องจัดการทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียนด้วยตนเองทั้งสิ้น นับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นในการบริหารทุกอย่างด้วยตนเองให้มีคุณภาพ โดยอาศัยบุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งสิ้น ในการขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กรให้บรรลุการจัดการศึกษาที่เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การทำงานเป็นทีม โดยอาศัยศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน ย่อมส่งผลต่อทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษาอีกด้วย

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีหน่วยย่อยภายในสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนที่นอกเหนือจากกลุ่มสาระทางวิชาการที่เรียกว่า “กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน” ที่มีจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรมที่เสริมหลักสูตรเพื่อการตอบสนองต่อผู้เรียน ตามความแตกต่างของบุคคลอย่างรอบด้านอันได้แก่ ความถนัด ความสนใจ ความต้องการ เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ รวมถึงส่งเสริมค่านิยมที่ถูกต้องต่อการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และบริบทต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่จะก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 8 ประการ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ [3]

กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นหน่วยย่อยในสถานศึกษาที่เทียบเท่ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม โดยการขับเคลื่อนจากบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มาจากกลุ่มสาระต่างๆ มารวมเป็นทีมดำเนินการเดียวกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่าง ความหลากหลายทางการทำงานและทัศนคติส่วนตัวค่อนข้างสูง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในด้านการดำเนินงานรวมถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ย่อมส่งผลอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

[4] ดังนั้น แล้วการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่สามารถส่งเสริมคุณภาพการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อทำให้เกิดศักยภาพของการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันการดำเนินการภายในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประสบปัญหาที่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีปัญหาไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปปัญหาที่พบในการ บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ ปัญหาด้านการนำองค์กร ปัญหาด้านการวางแผน ปัญหาด้านการดำเนินงาน [5] และในขณะเดียวกันครูที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังขาดการประสานงาน การวางแผนร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนด และรวมถึงการมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการ กระบวนการทำงานเป็นทีมไม่ชัดเจน [6]

การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีม ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพของการสร้างทีมงาน ทั้งจากสิ่งที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อมของทีมงาน เพราะงานทุกอย่างต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามัคคี เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ [7] ในขณะเดียวกันองค์ประกอบของ ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ 1. มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมในเชิงบวก 2. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการยอมรับ และความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก มีการหารือ ให้คำปรึกษาในทางสร้างสรรค์ 5. องค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม มีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้าน 6. ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของทีมความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของทุกคนภายในทีม จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่า การทำงานในลักษณะปัจจุบันควรทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมและสอดคล้องภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วย [8]

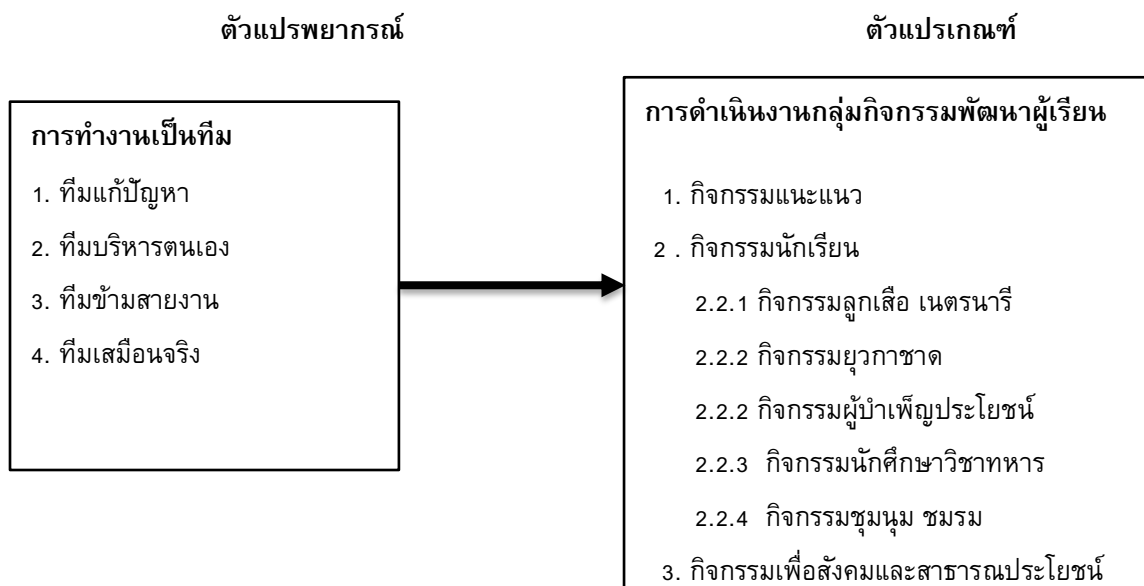
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 11 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย สหวิทยาเขตฉนวนจันทร์ สหวิทยาเขตวิภาวดี สหวิทยาเขต รัชโยธิน สหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สหวิทยาเขตวังทองหลาง สหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สหวิทยาเขต เสรีไทย สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สหวิทยาเขตราชนครินทร์ สหวิทยาเขตเบญจศิริ จำนวนโรงเรียน 52 โรงเรียน ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละสถานศึกษามีความเหลื่อมล้ำ และแตกต่างกันแม้ว่าจะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน ซึ่งเป็นเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของซึ่งเป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาประเทศชาติ

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม [9] ที่ได้จำแนกลักษณะของทีมภายในองค์กร ทั้งหมด 4 ประเภท ประกอบ 1. ทีมแก้ปัญหา 2. ทีมบริหารตนเอง 3. ทีมข้ามสายงาน 4. ทีมเสมือนจริง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ว่ามีการทำงานเป็นทีม ในลักษณะใด เพื่อให้ได้ ข้อมูลสนเทศและเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการทำงานเป็นทีม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5,895 คน จากทั้งหมด 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 361 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน [10] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตาม ขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนครบ ตามกลุ่มตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัย แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)ถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และ ประสบการณ์ทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญญาพันธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความ เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีมเท่ากับ .98 และการดำเนินงานของกลุ่ม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบ แบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับคืนจำนวน 317 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับการทำงานเป็นทีม และระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1-2 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีม และระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
การทำงานเป็นทีม (X)	4.16	.45	มาก
การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Y)	4.27	.53	มาก

2. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.0795 - 0.974 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การทำงานเป็นทีม	การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
รูปแบบทีมแก้ปัญหา	0.795*
รูปแบบทีมบริหารตนเอง	0.927*
รูปแบบทีมข้ามสายงาน	0.974*
รูปแบบทีมเสมือนจริง	0.937*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครโดยเรียงลำดับมากที่สุด คือ ด้านทีมเสมือนจริง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.565 มีอิทธิพลในการพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 96.50 (Adjust $R^2= 0.965$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.09904 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ตัวแปรพยากรณ์	การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร				
	B	SE _b	β	T	Sig.
ค่าคงที่	-0.219	0.058		-3.765	0.000*
รูปแบบทีมแก้ปัญหา (X ₁)	0.133	0.027	0.107	4.849	0.000*
รูปแบบทีมบริหารตนเอง (X ₂)	0.476	0.037	0.377	12.961	0.000*
รูปแบบทีมเสมือนจริง (X ₄)	0.487	0.015	0.565	32.220	0.000*
r	= 0.982				
R ²	= 0.965				
Adjusted R ²	= 0.965				
SE	= 0.09904				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.219 + 0.487 X_4 + 0.476 X_2 + 0.133 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y'} = 0.565 Z_{x_4} + 0.377 Z_{x_2} + 0.107 Z_{x_1}$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทีมข้ามสายงาน รูปแบบทีมเสมือนจริง รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบของการทำงานเป็นทีมขององค์กรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม [11] ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องของการทำงานร่วมกันที่จะไปนำสู่การก่อประโยชน์สูงสุดของการทำงานภายในสถานศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมแนะแนว ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สถานศึกษาในกำกับของรัฐมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตาม

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] ที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการปฏิบัติจริงของผู้เรียนโดยมีการทำงานร่วมกับครูผ่านการให้คำปรึกษา รวมถึงชุมชนโดยรอบมีส่วนร่วมสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี ใจเอื้อ [12] พบว่า การดำเนินงานการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.795 – 0.974 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในระดับมาก สถานศึกษาก็จะมีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มากตามไปด้วย และในทางกลับกัน หากการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในระดับต่ำสถานศึกษาก็จะมีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ต่ำไปด้วยเช่นกัน เพราะเนื่องจาก การทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาจะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกภายในทีม ที่มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบต่อสมาชิกที่สอดคล้องกับความเป็นปัจเจกบุคคลได้อย่างเหมาะสม และจะต้องมีการกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องต่องานวิจัยของ ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร [13] พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Tarricone [8] ที่ได้ระบุว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม นั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม รวมถึงกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมและสอดคล้องภาระงาน

4. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร้อยละ 96.50 ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจาก กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเกิดจากการรวมตัวของบุคลากรที่มาจากต่างกลุ่มสาระ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดลักษณะรูปแบบของการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องต่อความสามารถสมาชิกภายในทีมได้อย่างเหมาะสม [4] สอดคล้องต่อแนวของ Decker [14] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของทีมและการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมที่มีการกำหนดรูปแบบให้สอดคล้องเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร โดยรูปแบบทีมงานจะจำแนกตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะรูปแบบทีมเสมือนจริงนับว่าเป็นการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานครสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา มีการปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในการระดมทรัพยากรและบุคลากรที่มีความรู้กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศมาเผยแพร่ความรู้และเพื่อการสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมให้แก่

ผู้เรียนในสถานศึกษาต้นสังกัด [15] สอดคล้องกับ Decker [14] ได้สรุปว่าการทำงานในลักษณะทีมเสมือนจริง ช่วยให้ผู้คนสามารถทำงานร่วมกันโดยอาศัยความก้าวทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผ่านการประชุมทางวิดีโอ อีเมล และสื่อเสมือนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถรับความเชี่ยวชาญที่หลากหลายได้โดยไม่มีอุปสรรคทางภูมิศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบทีมแก้ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูให้ความสำคัญ ในการติดตามและประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรคในการทำงาน โดยการร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานที่ก่อเกิดความเป็นรูปธรรม ที่สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการทำงานร่วมกัน

2. ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านในด้านการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น จำเป็นต้องมีการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ไปในทิศทางเดียวกันบนพื้นฐานตามความสนใจของผู้เรียน รวมถึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เพื่อประสิทธิภาพและความน่าใจบนความหลากหลายของตัวกิจกรรมดังกล่าว และในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ทุกครั้งต้องมีการวัดและประเมินผลของการจัดกิจกรรมเพื่อตรวจสอบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ และต้องรายงานผลการประเมินดังกล่าวให้รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการได้ทราบทุกครั้ง เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น การทำงานของครูในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่กำหนดรูปแบบของการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมในด้านต่างๆ โดยต้องมีการสร้างแรงขับเคลื่อนการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของภาระงานที่สอดคล้องต่อลักษณะของทีมอย่างเหมาะสม

4. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ โดยการทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร้อยละ 96.50 จึงควรแนะนำและส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีมครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ รูปแบบทีมเสมือนจริง รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยต่อยอดศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมเสมือนจริงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมเสมือนจริงเป็นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษามากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมหรือพัฒนาต่อด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อย
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปัญหาและอุปสรรคที่มีในองค์กร การหาหรือเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
- [2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- [4] พอชาย พิงไชย. (2559). การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [5] เพ็ญศรี คำสิงห์. (2551). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [6] เบญจมาศ วงศ์พัฒนกุล. (2557). ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 8 (ศิลาสลัก) อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [7] ชีระพล เฟ็งจันทร์. (2555). การบริหารจัดการสถานศึกษา. อุดรธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- [8] Tarricone Pina (2011). Successful teamwork: A case study New South Wales: Higher Education Research and Development Society of Australasia, Inc.
- [9] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- [10] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- [11] ดุสิตา เลหาพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

มหابัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

- [12] เสรี ใจเอื้อ. (2551). การศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [13] ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [14] Decker. Forest S. (2010). Types of Teams and Effective Team Building. สืบค้นจาก https://www.researchgate.net/publication/233886132_Types_of_Teams_and_Effective_Team_Building_2010
- [15] เรวัต แสงสุริยงค์. (2547). ทีมเสมือนจริง. วารสารวิชาการ มนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 12(16), 63-92.

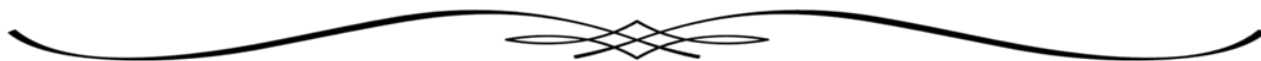
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในจังหวัดนครปฐม

MANAGEMENT OF THE SCHOOL COMMUNITY RELATIONSHIP ON
ACHIEVEMENT AND TEACHER'S INSTRUCTION IN THE SECONDARY
EDUCATIONAL NAKHONPATHOM

นพธิ หอมชื่นชม, ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล

Noppatee Homchuenchom, Taweasil Kulnapadol

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : January 7,2022

Revised : January 16,21,2022

Accepted : January 26,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐม 2. เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม 3. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาด โรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80 -1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 โดยค่าความเชื่อมั่นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเท่ากับ .95 ค่าความเชื่อมั่นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ .99 และค่าความเชื่อมั่นของการจัดการเรียนรู้ของครูเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามพหุนาม ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ตัวแปรพยากรณ์) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ตัวแปรเกณฑ์) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82, การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ตัวแปรพยากรณ์) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของครู (ตัวแปรเกณฑ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับ การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .79 แสดงว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามพหุนาม 3) การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูได้ร้อยละ 68.00 และ 65.00 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The purposes of this research are as follows: (1) to investigate the teacher-level management of the school community relationship in secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office in Nakhon Pathom; (2) to explore the management of the school-community relationship on the academic achievements of students and the instructions of the teachers; and (3) to create a forecasting equation for the management of the school-community relationship affecting the academic achievements of students and the instructions of secondary school teachers. This research was conducted on a random sample of administrators and teachers in the 2020 academic year. The sample size was determined according to Craigie and Morgan tables. The stratified sampling used the school size as subgroups and simple randomization was used to obtain the total number. The tool employed in this research was a five-level estimation scale questionnaire with an accuracy rate between 0.80 -1.00. The reliability rate of the overall questionnaire was .95. The reliability rate of the administration of the school-community relationship was .95, while the reliability rate of academic achievements was .99; and the instruction of the teachers was .96. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation etc. The results showed that: (1) the overall level of school-community relationship management, academic achievement and teacher instruction were at high level in all aspects; (2) school-community relationship management (Predictor variable), and academic achievement (criterion variable) were correlated with a statistical significance of .05, and the correlation coefficient (r) was 0.82; while the school-community relationship management (Predictor variable), and the instruction of teachers (criterion variable) were

correlated with a statistical significance of .05, and a correlation coefficient (r) of 0.80. The academic achievement and the instruction of teachers were correlated with a statistical significance of .05, and the correlation coefficient (r) was 0.79. This was in accordance with the preliminary agreement of the data analysis; (3) school-community relationship management affected academic achievement and the instructions of teachers at 0.05. The school-community relationship management predicted academic achievements and the instructions of teachers at 68 and 65%, respectively.

Keywords: School-Community Relationship Management, Academic achievements, Instructions of teachers

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ได้ยึดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาคนทุกวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ รวมถึงเสริมสร้างคนที่มีคุณภาพและอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม [1]

คณะกรรมการคุรุสภาได้ประกาศมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสมรรถนะ ข้อ 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้ 1. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3. ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. ส่งเสริม และอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น [2]

โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งทางสังคม ที่ทำหน้าที่ในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านั้นเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพแก่สังคม ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ไม่ได้มีเพียงในโรงเรียนเท่านั้น แต่มีอยู่ในสังคมนรอบตัวของเด็กด้วย ดังนั้นการที่โรงเรียนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชุมชน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง นักเรียน และคนในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนและชุมชนร่วมกันให้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และเป็นการส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนโรงเรียน ในการวางแผนเป้าหมาย กำหนดนโยบาย ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาเยาวชนในด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน อันเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ดังนั้นการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับชุมชน โดยโรงเรียนควรมีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น ทั้งในด้านการบริการต่างๆ มีนักเรียนเป็นสื่อกลางในการติดต่อประชาสัมพันธ์โรงเรียน และชุมชนควรเป็นผู้ให้และผู้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งผู้บริหารและครูยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง จึงไม่เห็นความสัมพันธ์ของชุมชน ดังนั้นโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรสำคัญที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดต้องปรับเปลี่ยนไป โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนองค์กรท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น อีกทั้งประสิทธิภาพของการจัด

การเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยพิจารณา ระบบการศึกษาและการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาของประเทศ โดยการเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน โดยได้กำหนดเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของบุคคลที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียน และคนไทยให้ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ [1]

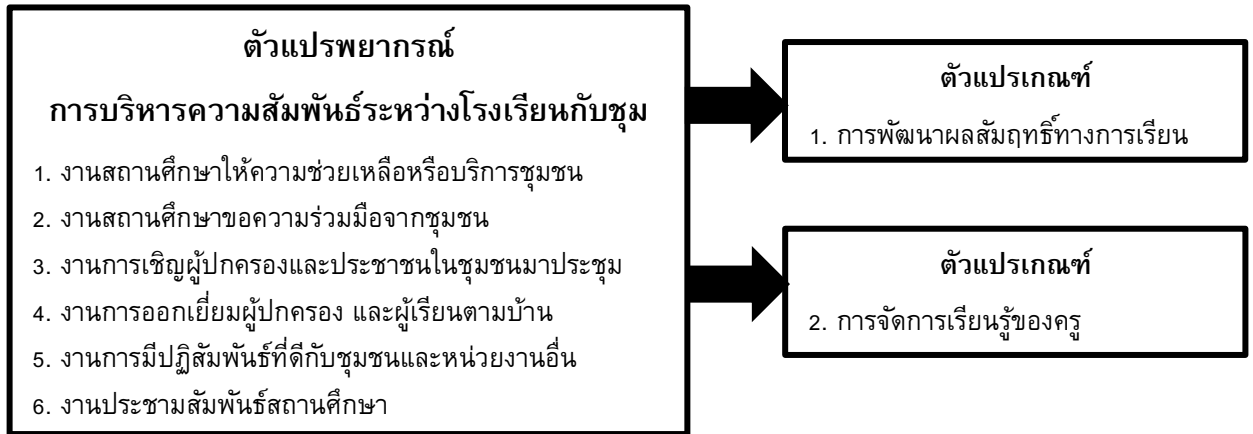
กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนมีความสำคัญมากในโรงเรียนมัธยมศึกษา การจัดการเรียนการสอนโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของชุมชนทั้งด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ เสนอแนะการออกแบบหลักสูตรโดยภาพรวมและด้านการดำเนินงานอื่นๆ ของโรงเรียน ได้แก่ บริจาคที่ดินและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปกครองและคนในชุมชนรู้สึกมีบทบาทในการออกแบบการศึกษาให้บุตรหลาน ในทางเดียวกัน ก็สามารถช่วยให้ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการสู่ชุมชนได้ [3] การบูรณาการโรงเรียนและชุมชนเข้าด้วยกัน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในชุมชน และได้ทดลองปฏิบัติในหัวข้อและวิธีการที่แตกต่างตามบริบททางสังคมในปัจจุบัน [4]

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการร่วมมือกันเพื่อหารูปแบบ วิธีการบริหารจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาการศึกษา รวมถึงการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการสร้างร่วมมืออันนำไปสู่การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนการสอนของคุณ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของคุณในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของคุณในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พยากรณ์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของคุณในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม
 2. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม
- วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2563 จำนวน จำนวน 2,207 คน จากทั้งหมด 29 โรงเรียน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน [5] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 327 คน [6]

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. งานสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน 2. งานสถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน 3. งานการเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม 4. งานการออกเยี่ยมผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน

5. งานการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและหน่วยงานอื่น 6. งานประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคูปริญญาสิทธิบัตรให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีIOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .95 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เท่ากับ .95 ค่าความเชื่อมั่นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ .99 และค่าความเชื่อมั่นของการจัดการเรียนรู้ของครู เท่ากับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับคืนจำนวน 327 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตาม พหุนาม (Multivariate Multiple Regression: MMR) และการวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณแบบตัวแปร เอกนาม (Univariate Multiple Regression: MR)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และระดับการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X)	3.96	.74	มาก
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา(Y1)	3.94	.85	มาก
การจัดการเรียนรู้อของครู(Y2)	3.89	.87	มาก

2. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82 และ .80 ตามลำดับ รายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้อของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร	Y1	Y2
X	.82*	.80*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้อของครู ได้ร้อยละ 68.00 และ 65.00 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามพหุนาม (Multivariate Multiple Regression: MMR) และตัวแปรเอกนาม (Univariate Multiple Regression)

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนาม					
Multivariate Tests of Significance					
ตัวสถิติ	Value	Appro	Hypoth	Error.	p
	e	x. F	. DF	DF	
Pillais	.74	458.09	2.00	324.00	.000

*

Hotellings	2.83	458.09	2.00	324.00	.000
		*			
Wilks's Lambda (Λ)	2.83	458.09	2.00	324.00	.000
		*			

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอคนาม

ตัวแปรตาม	R	R ²	R ² adj	MS	Error MS	F	p
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทาง	.82	.68	.67	160.42	.487	675.92*	.00
การเรียนรู้ (Y1)							
การจัดการเรียนรู้ของครู(Y2)	.80	.65	.65	160.22	.520	592.07*	.00

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตาราง 4 – 5

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร	a	b	β	SEb	t	p
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน (X)	.21	.94	.82	.04	25.99*	.00

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_1 = .82(ZX)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = .21 + .94(X)$$

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่พยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร	a	b	β	SEb	t	p
การจัดการเรียนรู้ของครู (X)	.15	.94	.80	.04	24.33*	.00

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y}_2 = .80 (ZX)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_2 = .15 + .94(X)$$

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และระดับการจัดการเรียนรู้ของครู สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เป็นการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันซึ่งเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนทำให้โรงเรียนเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของชุมชนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนา การได้รับความร่วมมือจากชุมชน จะทำให้การบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งในชุมชนมีการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพันธ์ หนูผาสุก [7] ที่ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน อาทิเช่น ด้านงานกรรมการสถานศึกษา การขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเข้าใจ ตระหนักและเห็นคุณค่าของการเยี่ยมบ้านนักเรียน การขอความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา ชูแสง [8] ที่ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนต้องมีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา

1.2 ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนโดยที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ส่งผลดีโดยตรงกับทิศทางการจัดการเรียนการสอน เพราะสามารถลดกำแพงระหว่างผู้สอนและผู้ปกครองลงได้ โดยเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่มีและไม่มีความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ปลูกฝังความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีผลสัมฤทธิ์โดยรวมดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [9] สอดคล้องกับอับราฮัม [10] ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนระดับมัธยมศึกษา ผ่านการสำรวจมุมมองของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมในเขต อะบาใต้ ประเทศไนจีเรีย ผล

การศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมชุมชนในการดำเนินการของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้โรงเรียนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงลึกระบุว่า โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนมาก ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงไปด้วย ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนแปรผันตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นอกจากนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างเต็มกำลัง [11]

1.3 ระดับการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ความสัมพันธ์ชุมชนโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของชุมชนทั้งด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน สามารถช่วยให้ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการสู่ชุมชนได้ [3] สอดคล้องกับ บี.ซี. นวันโกว และ เอส.ยู. นอรอม [12] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของชุมชนและโรงเรียนในประเทศไนจีเรียโดยวิเคราะห์จากแผนการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเสนอว่าทั้งผู้ปกครองและครูไม่ควรปล่อยให้การบริหารสถานศึกษาอยู่ในมือของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้ได้ดีที่สุดโดยเกิดจากการแสดงความคิดเห็น การบูรณาการโรงเรียนและชุมชนเข้าด้วยกัน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในชุมชน และได้ทดลองปฏิบัติในหัวข้อและวิธีการที่แตกต่างตามบริบททางสังคมในปัจจุบัน [4]

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะ การดำเนินการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือการโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ โดยโรงเรียนจะต้องเข้าใจบริบทของชุมชน และตอบสนองความต้องการของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ดังนั้น การให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรต่าง ๆ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น [13] สอดคล้องกับวาสนา ชูแสง [8] ที่กล่าวว่า การพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ดังนั้น ถ้าเราสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เข้าใจตรงกันและให้ชุมชนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ก็จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนในทุกๆด้านมีความคล่องตัว ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาเยาวชน ชุมชน จากการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ของจรรย์นัท หนูผาสุก [7] ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

3. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อภิปรายผล ได้ดังนี้

3.1 การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนได้ได้รับความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาจากชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด

เป้าหมาย นโยบายใน การจัดการศึกษา เพื่อจะได้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวก และประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดการศึกษา ดันลัม และ อัลวา [9] พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนโดยที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียน ส่งผลดีโดยตรงกับทิศทางในการจัดการเรียนการสอน เพราะสามารถลดกำแพงระหว่างผู้สอนและผู้ปกครองลงได้ สอดคล้องกับอับราฮัม [10] ที่พบว่า การมีส่วนร่วมชุมชนในการดำเนินการของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้โรงเรียนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงลึกระบุว่า โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนมาก ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงไปด้วย ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนแปรผันตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เอ็น.เอ็น. วาสวา [11]

3.2 การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การมีทัศนคติ แนวทางที่ตรงกันเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน และให้ชุมชนเห็นความสำคัญของการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย ให้ความร่วมมือ ด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา และตรงกับความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาคาวี [3] ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ชุมชนโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เนื่องจาก โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของชุมชนทั้งด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน สามารถช่วยให้ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการสู่ชุมชนได้ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีผลประโยชน์ในสองด้านหลักการจัดการเรียนการสอนโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมส่งผลให้เนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนของโรงเรียนมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และโดดเด่น เนื่องจากการบูรณาการให้เข้ากับวัฒนธรรม อีกทั้งการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดจะต้องเกิดจากการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติ ไม่ใช่การฟังจากครูเพียงอย่างเดียว การบูรณาการโรงเรียนและชุมชนเข้าด้วยกัน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในชุมชน พาลมีรี [4] ดังนั้นการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอื้อให้สมาคมนักเรียนเก่า ผู้ปกครอง หรือภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชนสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเสนอแนะความคิดเห็น และระบุความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ โรงเรียนควรได้รับคำปรึกษาชี้แนะให้ทั้งครูและผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์และแผนงานของโรงเรียนควบคู่ไปกับจุดมุ่งหวังของชุมชน บี.ซี. นวันโกว และ เอส.ยู. นอรอม [12]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชุมชน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง นักเรียน และคนในชุมชน เพื่อให้โรงเรียนและชุมชนร่วมกันให้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และเป็นการส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2 สถานศึกษาควรเห็นถึงความสำคัญและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการร่วมมือกันเพื่อหารูปแบบ วิธีการบริหารจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาการศึกษา รวมถึงการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการสร้างความร่วมมืออันนำไปสู่การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยต่อยอดศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความต้องการของโรงเรียนหรือชุมชน ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (1). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- [2] มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2563). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๐๙ ง น.10-14). สืบค้นจาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/109/T_0010.PDF
- [3] Bakwai, B. (2013). *Assessment of school community relationship in secondary school in Zamfara state.* (Master's thesis). Usmanu Danfodiyo University, Nigeria.
- [4] Palmieri, C. (2017). The relationship between school and community as an opportunity to re-think teaching. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 4(1), 496-503.
- [5] Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970, September). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- [6] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. สืบค้นจาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/plan> 63-65.pdf
- [7] จีรพันธ์ หนูผาสุก. (2558). สภาพการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี. (ครุศาสตร์).
- [8] วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ. (คณะครุศาสตร์).
- [9] Dunlap, C. Z., & Alva, S. A. (1999). Redefining school and community relations: Teachers' perceptions of parents as participants and stakeholders. *Teacher Education Quarterly*, 123-133.
- [10] Abraham, N. (2012). Effective School-Community Relations as a Key Performance Indicator for the Secondary School Administrator
- [11] Waswa, N. N. (2017). Impact of the management of the school community relationship on students' academic performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(3), 224-230.

- [12] Nwankwo, B. C., & Nnorom, S. U. (2020). School community relationship: propulsion for quality assurance practices in secondary school in Nigeria. *European Journal of Education Studies*, 7(8), 102-116.
- [13] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2545). ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับที่ 2 หมวด 4, 13-16)

การบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของจังหวัดอ่างทอง

MANAGEMENT OF SPECIAL FUNDAMENTAL PROGRAMS IN ANGTHONG PROVINCE

สิริกานต์ ทิพย์ภักดี¹, ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล²

Sirikarn Thippakdee¹, Taweasil Koolnaphadol²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : January 10,2022

Revised : January 16,21,2022

Accepted : January 25,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกตามระบบการบริหารจัดการของ Harold Koontz และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยวิธีการการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและแบบสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ โรงเรียน หัวหน้าโครงการห้องเรียนพิเศษ และผู้ปกครองนักเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการศึกษาและผลการเปรียบเทียบของทั้ง 2 โรงเรียน พบว่า ระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ครูที่มีความเชี่ยวชาญในสาระวิชาที่สอน เงินที่เพียงพอในการใช้จ่าย ระบบการคัดเลือกที่ทำให้ได้นักเรียนเก่งและพร้อมสนับสนุนค่าใช้จ่าย หลักสูตรที่มีมาตรฐานและตอบโจทย์กับนักเรียน และ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอ กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การจัดโครงสร้างการบริหารตามหน้าที่หลักและการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเหมาะสม การสั่งการหรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุม ติดตามงาน และการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเป็นระบบ ผลผลิตที่ได้คือนักเรียนมีคุณภาพและมีศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับสูง และช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันได้ ข้อมูลย้อนกลับ คือ ควรเพิ่มความร่วมมือกับชุมชนและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งเปิดโอกาสให้

ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้มากขึ้น และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร คือ เป็นที่ยอมรับของชุมชนหรือสังคม รอบๆ และสร้างความพึงพอใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน

คำสำคัญ : โครงการห้องเรียนพิเศษ, ระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ,
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง,
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

Abstract

The purposes of this research are as follows: (1) to study the management system of special programs in primary schools under the authority of Angthong Primary Educational Service Area Office and secondary schools under the authority of The Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong classified by Harold Koontz's management system; and (2) to compare the management systems among special programs in primary schools under the authority of Angthong Primary Educational Service Area Office and secondary schools under the authority of The Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong. This research was conducted using the qualitative method. In order to collect the field research by using in-depth interview and focus group method. The participants in this research were Educational Service Area Office administrators, school administrators, heads of special programs, and the parents of students in special programs of fundamental education schools.

The results and the comparison result of both schools revealed the following: management system of special programs consisted of the inputs included expert teachers in the subject matter, sufficient budget, an effective admissions system to recruit excellent students, a standardized curriculum responding to the needs of the students, sufficient technology and modern facilities; the processes included the planning of the operation. This also covered the division of the management system, as well as task attribution to suit individual expertise, directing or motivating task achievement, advising, monitoring and systematic resolving processes; the outputs of special programs were that students were qualified, had the potential to pursue higher education, and can help yourself in everyday life; the feedback was something that should be improved. They are increase cooperation with the communities, build a network with external agencies, and give more opportunity to parents for development the school; and external environments were an acceptance of the community and the satisfaction of parents with the special programs for their children.

Keywords: Special Programs, Management systems of special programs,
Angthong Primary Educational Service Area Office,
The Secondary Educational Service Area Office Singburi Angthong

ภูมิหลัง

ภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศในปัจจุบันเป็นภาวะที่มีการแข่งขันสูง อันเป็นผลมาจากกระบวนการหรือสภาวะที่ประเทศต่างๆ ในโลกถูกเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้มีการแข่งขันมากขึ้น อีกทั้งการรวมตัวของประชาชาติในอาเซียนซึ่งไทยเป็นหนึ่งในประเทศภาคีสมาชิก ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากความเปลี่ยนแปลงทางด้าน

เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม การเมืองการปกครอง ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการสื่อสาร และด้านการศึกษาเองก็ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็ก และเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ มาตรา 10 วรรค 4 กำหนดว่าให้มีการจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความสามารถพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น มาตรา 22 กำหนดว่า การจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนที่มีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ [1]

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเปิดห้องเรียนพิเศษ ในปีการศึกษา 2543 เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพที่ถูกต้อง เหมาะสม ต่อมาในปีการศึกษา 2547 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเปิดห้องเรียนพิเศษ ประกอบกับ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการ การศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (English Program: EP) ดำเนินการตั้งแต่นั้นปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา เพื่อส่งเสริมให้เด็กนักเรียนไทยมีความรู้ความสามารถด้านภาษาไม่ด้อยไปกว่าเด็กนักเรียนชาติอื่นๆ ในโลก ปีการศึกษา 2538 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุญาตให้โรงเรียนเอกชนดำเนินโครงการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ปี พ.ศ. 2541 โรงเรียนรัฐบาลสังกัดกรมสามัญศึกษาได้เปิด โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โดยใช้หลักเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นแนวปฏิบัติ ปี พ.ศ. 2544 กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งที่ วก 1065/2544 [2] เรื่องให้ใช้นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งในสถานศึกษาของเอกชนและของรัฐ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีความเท่าเทียม ความเป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตรแต่ละระดับ โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ โครงการ English Program (EP) และโครงการ Mini English Program (MEP) [3]

โครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ เป็นโครงการในความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในการจัดทำ โครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 เป็นต้นมา โดยโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการจะต้องใช้หลักสูตร การสอนพิเศษที่ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ พร้อมทั้งอบรมครูขยายผล ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และได้ผลเป็นที่พอใจในระดับดี [4]

โครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เป็นโครงการ ที่จัดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล โดยโรงเรียนยอดนิยมหรือโรงเรียนประจำอำเภอที่จะนำมาจัดห้องเรียนพิเศษด้าน วิทยาศาสตร์ เป็นโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ว่ามีมาตรฐานและ มีศักยภาพสูง สามารถผลิตนักเรียนให้เป็นผู้แทนประเทศไทยไปแข่งขันในระดับนานาชาติ และเมื่อจบการศึกษา ยังสามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ในคณะต่างๆ เป็นจำนวนมาก อีกทั้งทำให้นักเรียนได้เรียน ในโรงเรียนใกล้บ้าน ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว ทำให้เกิดความอบอุ่น รวมทั้งโครงการยังเอื้อต่อนักเรียนที่มีฐานะ ยากจนและด้อยโอกาสแต่มีสติปัญญาดีและประสงค์จะเป็นนักวิทยาศาสตร์ให้มีโอกาสที่จะเข้าเรียน [5]

เพื่อให้การเปิดห้องเรียนพิเศษเป็นไปอย่างเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารจัดการและวิธีการเชิงระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทุกองค์การนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จอย่างมีระบบและมีระเบียบแบบแผน

วิธีการเชิงระบบหรือแนวคิดเชิงระบบ (System approach) มีความสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้และเป็นวิธีคิดที่สามารถจัดการกับปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาองค์ความรู้และบริหารจัดการองค์การ การบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการเชิงระบบเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ ซึ่ง [6] ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์กรว่า ทฤษฎีระบบขององค์กรหนึ่ง องค์การจะเป็นระบบได้ ต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และแรงจูงใจ 2) กระบวนการ (Process) หมายถึง การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ 3) ผลผลิต (Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป และ 5) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (Environment) สิ่งที่อยู่ล้อมรอบองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสังคม การเมือง และระบบเศรษฐกิจ

กระบวนการบริหารจัดการเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษจะมุ่งสู่ความสำเร็จได้ องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ต่างๆ และจัดทำแผนงานเพื่อประสานงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะกระทำในอนาคต [7] ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการไว้ 5 ขั้นตอน คือ POSDC ดังนี้ 1) การวางแผน เป็นการพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กร โดยจัดแบ่งงานเป็นหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน 3) การจัดคนเข้าทำงาน คือ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการของลักษณะงานที่กำหนดไว้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการของบุคลากร 4) การอำนวยการ คือ การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กระตุ้นจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินงาน และ 5) การควบคุม คือ กระบวนการควบคุม ติดตามตรวจสอบผลผลิตและผลการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดไปจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากสภาพปัญหาของการศึกษาและความสำคัญของการเรียนห้องเรียนพิเศษดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เนื่องจากเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดที่มีความพร้อมในการเปิดห้องเรียนพิเศษในเรื่องงบประมาณ บุคลากร สถานที่และทรัพยากรการบริหาร และมีการเปิดห้องเรียนพิเศษครบทุกหลักสูตรและครบทุกระดับชั้น มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างสูงในการดำเนินงาน ดังนั้นกระบวนการบริหารจัดการที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการประสานความร่วมมือของบุคลากรห้องเรียนพิเศษและการใช้

ทรัพยากรต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของห้องเรียนพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

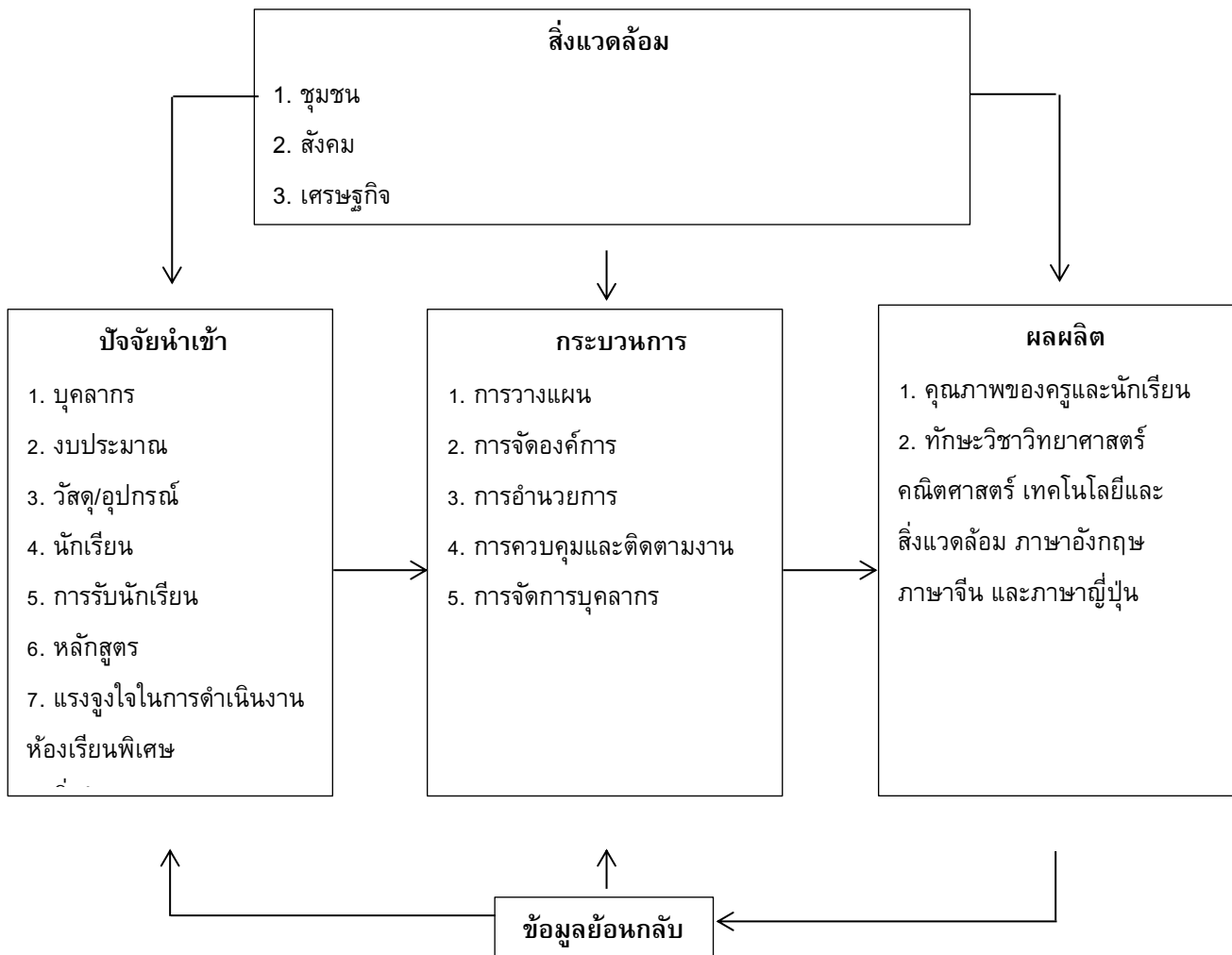
1. ระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นอย่างไร
2. ระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นอย่างไร
3. ระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และโรงเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกตามระบบการบริหารจัดการของ Harold Koontz
2. เพื่อเปรียบเทียบระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้บูรณาการและประมวลแนวคิดจากหลักทางการบริหารจัดการ (Management Functions) ตามแนวคิดของ Harold Koontz (1980) และวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ตามแนวคิดของ Norbert Wiener (1948) มาใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สิ่งแวดล้อม คือ ชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ นักเรียน การรับนักเรียน หลักสูตร แรงจูงใจในการดำเนินงาน ห้องเรียนพิเศษ และสิ่งอำนวยความสะดวก กระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ การควบคุมและติดตามงาน และการจัดการบุคลากรผลผลิต ได้แก่ คุณภาพของครูและนักเรียน ปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อกระบวนการ และกระบวนการส่งผลต่อผลผลิต ทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับที่จะเป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ในการดำเนินงานครั้งต่อไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informant) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การเลือกพื้นที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 1 โรงเรียน เนื่องจากเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดที่มีความพร้อมในการเปิดห้องเรียนพิเศษ ในเรื่องงบประมาณ บุคลากร สถานที่และทรัพยากรการบริหาร และมีการเปิดห้องเรียนพิเศษครบทุกหลักสูตรและครบทุกระดับชั้น มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างสูงในการดำเนินงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ผู้ให้ข้อมูลหลักในกาวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 36 คน ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 6 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน หัวหน้าโครงการห้องเรียนพิเศษ จำนวน 8 คน และผู้ปกครองนักเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษ จำนวน 12 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ในการเก็บข้อมูลภาคสนามนั้น ผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล และการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะประเด็นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ กลุ่มของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มของหัวหน้าโครงการห้องเรียนพิเศษ และกลุ่มของผู้ปกครองนักเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษ ในประเด็นเรื่อง การวางแผน การจัดการ การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การควบคุมและติดตามงาน และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรของห้องเรียนพิเศษและลักษณะห้องเรียนพิเศษ หลังจากเก็บข้อมูลภาคสนามแล้วจึงนำมาจัดหมวดหมู่ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ และนำเสนอผลการศึกษาลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการและแนวคิดเชิงระบบ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการ และเปรียบเทียบระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ใน 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การควบคุมและติดตามงาน และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดอ่างทอง สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การศึกษาระบบการบริหารจัดการโครงการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1. ระบบการบริหารจัดการโครงการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่ามีระบบบริหารจัดการ ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

มีความพร้อมของปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การคัดเลือกเฉพาะครูที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนและมีเทคนิคการสอนที่เป็นเลิศ มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็น มีสื่อ เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการคัดเฉพาะเด็กเก่งและมีต้นทุนทางการเงิน หลักสูตรมีมาตรฐานตอบโจทย์กับนักเรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการสร้างพลังบวกในการทำงานและการเรียน รวมถึงมีการสนับสนุนอย่างรอบด้าน

1.1.2 กระบวนการ (Process)

กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนที่เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารวางทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงาน และตระหนักถึงโอกาสความเสมอภาคระหว่างห้องเรียนทั่วไประหว่างห้องเรียนพิเศษ การจัดโครงสร้างขององค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานตามงานหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงบประมาณ การอำนวยความสะดวก มีการสั่งงานด้วยคำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ซึ่ง เป็น ลายลักษณ์อักษร หรือ มีการขอความร่วมมือด้วยวาจา การจัดการบุคลากร มีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ ความรู้และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการควบคุม ติดตามผล มีการควบคุมการทำงาน การประเมินและติดตามงานด้วยระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.1.3 ผลผลิต (Output)

ผลผลิต คือ นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นนักเรียนที่มีคุณภาพ สามารถอ่านออก เขียนได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนได้ สามารถในการทำกิจกรรมประจำวันหรือช่วยเหลือตนเองได้ และสถานศึกษามีการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จ

1.1.4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลย้อนกลับ คือ สถานศึกษามีคุณภาพ นักเรียนมีความสามารถและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี แต่สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชนน้อยเกินไป ดังนั้นควรมีโครงการที่เข้าร่วมกับกิจกรรมในชุมชนมากขึ้น เช่น การส่งนักเรียนที่มีความสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในวันพิเศษต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันลอยกระทง เป็นต้น

1.1.5 สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (Environment)

ชุมชนหรือสังคมรอบๆ ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นแหล่งเรียนรู้และติดตามการเรียนของบุตรหลาน แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ครอบครัวนักเรียนได้รับผลกระทบ ซึ่งผู้ปกครองอาจจ่ายค่าเทอมได้ล่าช้าหรือไม่มีความสามารถจ่ายค่าเทอมได้

1.2 ระบบการบริหารจัดการโครงการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่ามีระบบบริหารจัดการ ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

มีการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรการบริหารต่างๆ ได้แก่ การคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการสอนและสาระวิชาที่สอน พร้อมทั้งมีการปฏิบัติตนของความเป็นครูที่ดี มีงบประมาณในการใช้จ่ายอย่างเพียงพอ มีสื่อ เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ มีการคัดเลือกนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด ด้วยการทดสอบและการสัมภาษณ์ ทำให้ได้นักเรียนที่เก่งและพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งยังเป็นนักเรียนที่มีต้นทุนทางการเงิน มีหลักสูตรที่ตอบโจทย์กับลักษณะเด่นของนักเรียน และแรงจูงใจในการดำเนินการ คือ นักเรียนมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนา และเรียนอย่างมีความสุข

1.2.2 กระบวนการ (Process)

เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องร่วมกันทำงานเพื่อผลประโยชน์แก่ผลผลิต คือ นักเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษ ได้แก่ การวางแผน ผู้บริหารวางแผนงานหลัก และวางแผนทางการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานตามการจัดโครงสร้างตามหน้าที่หลัก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป รวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของครูและบุคลากร การอำนวยความสะดวก คือ ผู้บริหารมี

การจูงใจการดำเนินงานให้เป็นไปตามคำสั่ง การแนะนำ และการขอความร่วมมือ ทั้งรูปแบบลายลักษณ์อักษรหรือการสั่งโดยวาจา การจัดการบุคลากร มีการอบรมให้ความรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ และการควบคุม ติดตามงาน มีการประเมินผลและควบคุมคุณภาพการศึกษาและการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมถึงการวิเคราะห์แก้ไขและปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

1.2.3 ผลผลิต (Output)

ผลผลิต คือ นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และพร้อมศึกษาต่อในระดับสูงและสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติต่อไป

1.2.4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

นักเรียนสามารถแข่งขันภายนอก สามารถศึกษาต่อในระดับสูงต่อ และสามารถประกอบอาชีพที่มีความก้าวหน้าได้ แต่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในสถานศึกษา เช่น ร่วมวางแผนนโยบายหรือวางแผนดำเนินงาน ร่วมติดตามผลการเรียนของนักเรียนและร่วมพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ เช่น สมทบกองทุนช่วยเหลือกลุ่มต่างๆ ในสถานศึกษายังน้อยเกินไป ดังนั้นจึงต้องเพิ่มความร่วมมือกับผู้ปกครองให้มากขึ้น

1.2.5 สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (Environment)

สังคมหรือชุมชนรอบๆ ให้การยอมรับสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและด้านคุณภาพของนักเรียน แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจที่กระทบกับครอบครัวนักเรียน ส่งผลให้มีการจ่ายค่าเทอมล่าช้า บางครอบครัวอาจมีการตกงานหรือรายได้ลดลง ทำให้นักเรียนอาจหยุดเรียนกลางคันได้

2. การเปรียบเทียบระบบการบริหารจัดการโครงการห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ทั้ง 2 ระดับมีระบบการบริหารจัดการ ดังนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

มีการเตรียมความพร้อมของปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การคัดเลือกเฉพาะครูที่มีความเชี่ยวชาญในสาระวิชาที่สอน มีเทคนิคการสอนที่เป็นเลิศและมีการปฏิบัติตนของความเป็นครูที่ดี มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็น มีสื่อ เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการคัดเลือกเด็กเก่ง มีต้นทุนทางการเงินและมีแรงจูงใจในการเรียนสูง หลักสูตรมีมาตรฐานตอบโจทย์กับลักษณะเด่นของนักเรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน มีการสร้างพลังบวกในการทำงานและการเรียน รวมถึงมีการสนับสนุนอย่างรอบด้าน

2.2 กระบวนการ (Process)

มีการบริหารจัดการเป็นไปตามกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การจัดการบุคลากร และการควบคุมและติดตามงาน มีแนวทางในการบริหารจัดการ คือ บริหารบุคลากรให้มีคุณภาพ แบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ ความรู้และความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในการบริหาร มีเทคนิควิธีจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการบริหารหลักสูตร สื่อการสอน อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัย เพียงพอ เหมาะสม และพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ มีการจัดสรรงบประมาณที่พอเพียงกับการใช้จ่ายที่จำเป็น และสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานของรัฐ

2.3 ผลผลิต (Output)

นักเรียนจบการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถศึกษาต่อระดับสูงหรือประกอบอาชีพที่มีความก้าวหน้าตามความถนัด สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ และช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ทั้งยังมีการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี และมีความสุขในสังคม

2.4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองน้อยเกินไป ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสถานศึกษามากขึ้น เช่น ชุมชนและผู้ปกครองจะทำให้สถานศึกษามีนักเรียนที่ตรงกับลักษณะความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนได้มากขึ้น

2.5 สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (Environment)

สังคมและชุมชนรอบๆ ให้การยอมรับสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพการเรียนของนักเรียนที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานมาเรียน นอกจากนี้ภาวะเศรษฐกิจที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับปากท้องและเป็นสิ่งกระทบกับการศึกษา เช่น เศรษฐกิจไม่ดี นักเรียนอาจได้รับเงินในการใช้จ่ายน้อยลงหรืออาจต้องหยุดเรียน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

มีการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบริหารต่างๆ สำหรับนักเรียนเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษ ได้แก่ บุคลากร ซึ่งก็คือครูผู้สอนและหรือครูต่างชาติที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในสาระวิชาที่สอน พร้อมทั้งมีการปฏิบัติตนของความเป็นครูที่ดี มีการเตรียมงบประมาณในโครงการและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ สื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการคัดเลือกนักเรียนโดยการทดสอบความรู้และสัมภาษณ์ ทั้งยังมีความพร้อมในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายของโครงการห้องเรียนพิเศษ มีหลักสูตรมีมาตรฐานตอบโจทย์กับลักษณะเด่นของนักเรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน แรงจูงใจในการดำเนินงานของครูและบุคลากร คือ เป้าหมายในการดำเนินงาน ทศนคติ เจตคติ และลักษณะการบริหารของผู้บริหาร รวมทั้งความพร้อมของทรัพยากรบริหารนักเรียนที่เป็นผลผลิตเรียนอย่างมีความสุข ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ ได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Norbert Wiener [6] ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์กรว่า ทฤษฎีระบบขององค์กรหนึ่งองค์กรจะเป็นระบบจะต้องมีปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ธีรวิวัฒน์ [8] ที่พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ประเด็นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ จุดมุ่งหมายของโครงการ วิสัยทัศน์ รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ความพร้อมและศักยภาพของครูผู้สอน งานวิจัยของภาวิณี วัดเมือง [9] ที่พบว่า 1) ด้านบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียนและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคมและชุมชน 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า โครงสร้างและเนื้อหาวิชาของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้บริหาร ครู สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ งบประมาณและเวลาเรียนในโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2. กระบวนการ (Process)

เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์แก่ผลผลิต คือ นักเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษ ได้แก่ การวางแผน ผู้บริหารวางแผนงานหลักและวางแผนทางให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่วางไว้แต่สนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างตามหน้าที่หลัก คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป รวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถ การอำนวยความสะดวก คือ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ มีเทคนิควิธีการสั่งการ การขอความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่อยู่ในรูปแบบลายลักษณ์อักษรหรือการสั่งโดยวาจา ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การควบคุมและติดตามงาน เป็นขั้นตอนสำคัญในการประเมินผลในการควบคุมและติดตามคุณภาพการศึกษาและการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการวิเคราะห์และแก้ไขข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป และการจัดการบุคลากร เป็นการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งครูต่างชาติ ที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในสาระวิชาที่สอน มีการอบรมให้ความรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งยังมีการดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Norbert Wiener [6] ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์การว่า ทฤษฎีระบบขององค์การหนึ่งองค์การจะเป็นระบบจะต้องมีกระบวนการ (Process) คือ POSDC ใช้แนวคิดของ Harold Koontz [7] ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยความสะดวก (directing) การควบคุม (controlling) สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรศักดิ์ พุ่มสวัสดิ์ [10] ที่พบว่า มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร POSDCORB ของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ครบทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน และด้านการงบประมาณ งานวิจัยของสวัสดิ์บัวคำภู [11] ที่พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม กำกับนิเทศ ติดตาม และประเมินผล งานวิจัยของ สายรุ่ง ปลั่งกลาง [12] ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเลย ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผลมีความสัมพันธ์ในทางบวก งานวิจัยของ พิทักษ์ อุดมชัย [13] ที่พบว่า คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม และด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. ผลผลิต (Output)

นักเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษมีคุณภาพและสามารถศึกษาต่อในระดับสูง รวมทั้งมีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีความสุขในการเรียนและการใช้ชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ผู้ปกครองให้การยอมรับและชื่นชมสถานศึกษาที่สามารถดูแลบุตรหลานได้เป็นอย่างดี นักเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษระดับประถมศึกษาสามารถอ่านออก เขียนได้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้และศึกษาต่อในระดับสูง นักเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษระดับมัธยมศึกษามีความพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง และสร้างชื่อเสียงให้กับชุมชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Norbert Wiener [6] ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์การว่า ทฤษฎีระบบขององค์การหนึ่งองค์การจะเป็นระบบ โดยมีผลผลิตเป็นส่วนหนึ่งของระบบ งานวิจัยของ สุภาพ ธีรทวีวัฒน์ [8] ที่พบว่า ด้านผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของโครงการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โครงการกำหนดผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น งานวิจัยของ ภาวณี วัฒนเมือง [9] ที่พบว่า ด้านผลผลิต พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองน้อยเกินไป ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสถานศึกษามากขึ้น เพื่อให้ได้ความคิด ข้อเสนอแนะตรง

ตามความต้องการของบุคคลภายนอกและทำให้สถานศึกษาผลิตนักเรียนที่ตรงกับลักษณะความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Norbert Wiener [6] ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์การว่า ทฤษฎีระบบขององค์การหนึ่งองค์การจะเป็นระบบ โดยมีข้อมูลย้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของระบบ งานวิจัยของ เกวลิณ ไชยสวัสดิ์และคณะ [14] ที่พบว่า ด้านการบริหารจัดการและศักยภาพของสถานศึกษา ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ชุมชน/ผู้ปกครอง ส่งเสริมและให้การสนับสนุนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโครงการ SME ด้านการมีส่วนร่วมและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโครงการ SME งานวิจัยของ ภาวิณี วัดเมือง [9] ที่พบว่า ด้านผลกระทบ พบว่านักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน มีเครือข่ายร่วมพัฒนาอยู่ในระดับดี ผู้บริหาร ครูและนักเรียน ได้รับเกียรติบัตรและเหรียญรางวัลอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดโครงการหลักสูตรนี้และยังได้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้น ได้รับคำยกย่องจากหน่วยงานอื่น ชุมชนและผู้ปกครองพึงพอใจต่อโครงการและเห็นความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้น

5. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ (Environment)

ชุมชนหรือสังคมรอบๆ ให้การยอมรับความมีคุณภาพของสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพของนักเรียน และด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน แต่มีปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ คือ ภาวะเศรษฐกิจที่เป็นเรื่องของปากท้อง ถ้าเศรษฐกิจไม่ดี มีการว่างงานจำนวนมาก ส่งผลให้มีการจ่ายค่าเทอมล่าช้า บางครอบครัวตกงานหรือมีรายได้ลดลง และส่งผลให้นักเรียนต้องออกจากโรงเรียนกลางคันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Norbert Wiener [6] ได้ให้แนวคิดในเรื่องขององค์การว่า ทฤษฎีระบบขององค์การหนึ่งองค์การจะเป็นระบบ โดยมีสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นส่วนหนึ่ง ของระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชนน้อยเกินไป ดังนั้นควรเพิ่มโครงการที่มีร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีร่วมกับชุมชน เป็นต้น
2. สถานศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองน้อยเกินไป ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น เป็นกรรมการสถานศึกษา เป็นประธานชมรม หรือตั้งชมรมผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองสามารถติดตามการเรียนของนักเรียน และร่วมกันเป็นทีมงานเพื่อมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับสถานศึกษา
3. สถานศึกษาควรมีการกันเงินงบประมาณของโครงการห้องเรียนพิเศษทุกปี โดยการจัดตั้งเป็นกองทุน การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์แต่เรียนดีหรือความประพฤติดี เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสในการเข้าเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษอย่างทั่วถึง
4. ควรมีการเลือกตั้งประธานนักเรียนของโครงการห้องเรียนพิเศษ เพื่อเป็นตัวแทนของนักเรียนในการร่วมกันมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องอื่น เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของห้องเรียนพิเศษ ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ ความพึงพอใจของนักเรียน ต่อสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การศึกษาของการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ รูปแบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพโครงการห้องเรียนพิเศษต่อไป
2. ควรทำวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ

3. ควรศึกษาประชากรอื่นๆ ของโครงการห้องเรียนพิเศษ เช่น นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการเปิดห้องเรียนพิเศษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *นโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- [3] สุชาติ เป็เลียนสุภาพ. (2546). *ทำเนียบสถาบันการศึกษาฉบับโรงเรียนนานาชาติและสองภาษา*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [4] สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *โครงการห้องเรียนพิเศษด้านวิทยาศาสตร์*. สืบค้นจาก http://www.dpstcenter.org/esc/page/?mem=about_us.pdf
- [5] จินรียี ต่อทองกลาง. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในโรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- [6] Norbert, W. (1948). *Annals of the New York Academy of Sciences*. Teleological Mechanisms, 50, pp.197-220.
- [7] Koontz, H. D. (1980). *Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- [8] สุภาพ ธีรทวีวัฒน์. (2554). *การประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษระดับประถม โรงเรียนมารีย์วิทยา จังหวัดนครราชสีมา. (การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- [9] ภาวิณี วัดเมือง. (2556). *การประเมินโครงการหลักสูตรพิเศษห้องเรียนภาษาอังกฤษ (Intensive English Program) กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านโป่งวัวแดง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- [10] อมรศักดิ์ พุ่มสวัสดิ์. (2540). *กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- [11] สวัสดิ์ บัวคำภู. (2541). *การศึกษาการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- [12] สายรุ่ง ปลั่งกลาง. (2545). *กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- [13] พิทักษ์ อุดมชัย. (2552). *หน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- [14] เกวลิน ไชยสวัสดิ์และคณะ. (2557). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาห้องเรียนพิเศษโครงการพัฒนาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษของ โรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารหาดใหญ่วิชาการ*.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

THE ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING ONLINE TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT AT SCHOOL

UNDER THE BANGKOK SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

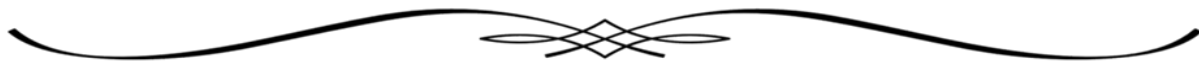
เบญจพร สุคนธร¹ ดร.สมชาย เทพแสง² ดร.สนั่น ประจงจิตร์³

Benjaporn Sukontorn¹ Dr.Somchai Thepsaeng² Dr.Sanan Prachongchit³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

² ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³ ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก



Received : January 20,2022

Revised : February 16,6,2022

Accepted : February 30,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 326 คน จาก 27 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซี่ และ มอร์แกน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงาน ผู้บริหารจัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การจัดการเรียนการสอนออนไลน์

Abstract

The purposes of this research were to study and comparing the roles of school administrators in promoting online teaching and learning management at school under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 classified by bachelor degree, work experiences and school sizes. And study of guidelines to the development the roles of school administrators in promoting online teaching and learning management at school under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2. The sampling group was 364 teachers under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2. Obtained by random sampling determined using Krejcie and Morgan table and using a multi-stage random sampling. The Tools used to collect information were questionnaires and interview by open ended. Statistical data were analyzed by using a computer program. The analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for independent samples, one-way ANOVA and content analysis.

The research results revealed that:

1) The roles of school administrators, both overall and the individual issues were at high level. Sorted from the side with the highest average to the lowest: Planning to teaching management, The teaching supervision, Procurement of media, materials and facilities and Teachers and educational personnel's development.

2) The results of the teacher's opinion comparison, classified by bachelor degree and work experiences, both overall and the individual issues with the significant level at .05 but the opinions were not statistically different by.

3) The guidelines for promoting online management have four areas as follows: Set an administrative policy, Hold an understanding meeting for teachers and educational personnel, Appointing an operation committee online teaching and learning and student aid board, Allocate budgets and coordinate cooperation to various departments, and Management in a friendly manner.

Keywords: Roles of School Administrators; Online teaching and learning

ภูมิหลัง

สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) มีผลกระทบต่อภาคการศึกษาเป็นอย่างมาก การปิดโรงเรียนเป็นเพียงมาตรการหนึ่งเพื่อปรับตัวในช่วงสถานการณ์นี้เท่านั้น สิ่งที่ต้องเร่งพัฒนา คือ การบริหารจัดการที่จะสามารถทำให้นักเรียนได้เรียนอย่างต่อเนื่อง ที่อาจมีการสลับไปมาระหว่างการเปิดและปิดโรงเรียน โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน จึงควรเร่งดำเนินการพัฒนารูปแบบของการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดอีกในอนาคต ในทำนองเดียวกัน [1] ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวสู่การเรียนการสอนและการสอบออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการศึกษาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมรับ เชื่อมโยงทฤษฎีความรู้ด้วยแนวทางใหม่ โดยมีเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญ บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา ขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่กลับไม่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการการสอนออนไลน์ อีกทั้ง ครูขาดการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อจูงใจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดซื้ออุปกรณ์ให้แก่ครูและนักเรียนอย่างเพียงพอ ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ตลอดจนการให้การนิเทศแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ [2]

จากสภาพปัญหาข้างต้น แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะคลี่คลาย แต่ก็ยากที่ระบบการศึกษาจะเปลี่ยนกลับสู่รูปแบบเดิม หรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษากำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคเทคโนโลยีโดยสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษารูปแบบใหม่นี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ [3] ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สถานศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้มาเป็นแบบออนไลน์ ปรับเปลี่ยนกิจกรรมที่มาเป็นแบบออนไลน์ และจัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ [4]

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และต้องการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งจะมีบทบาทในการพัฒนาครู ระบบโครงสร้างการบริหารงาน ส่งเสริมศักยภาพนักเรียน และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ต่อไป

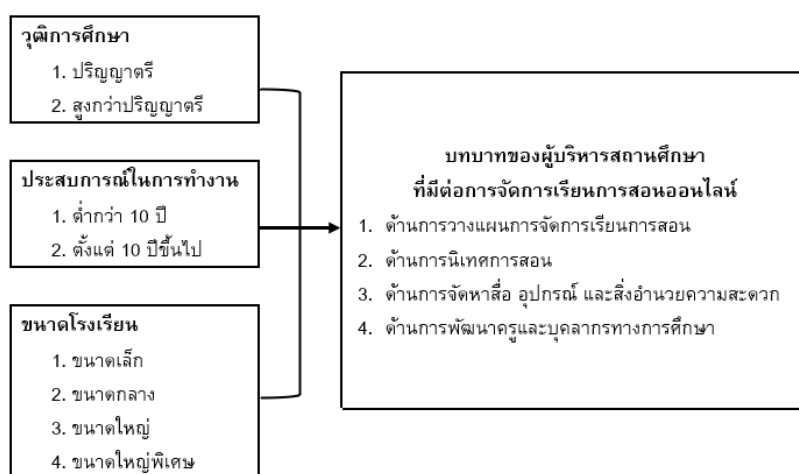
กรอบแนวคิดในการวิจัย

1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยใช้แนวคิดและงานวิจัยของ ชีระ รุญเจริญ [5] สิริินภา จงท่ามา [6] สุรีพร แก้วโพธิ์ [7] Gorton [8] Gunningham and Cordeiro [9] Peterson [10] Mintzberg [11] Noraini, Bakare, & Sharifah [12] และ Zircirli [13] สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้นำตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียนมาเปรียบเทียบ

2) วุฒิการศึกษา ผู้วิจัยใช้ผลวิจัยของ อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาต [14] เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผลการ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผลวิจัยของ ชุติมาพร เชาวนไฉ [15] เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ประสบการณ์ ผู้วิจัยใช้ผลวิจัยของ อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาต [14] เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผลการ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลวิจัยของ ปิยะวรรณ สายเพชร [16] เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียนองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยใช้ผลวิจัยของ สุภาพร ศรีสุระ [17] เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผลวิจัยของ กชพรพรรณ สุทธิหรือพงศ์ [18] เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัด พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาของที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีค่าต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 326 คน จาก 27 โรงเรียน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 40 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967: 90-95) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .96 และแบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบปลายเปิด (Open Ended) โดยผู้วิจัยได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมหลักการ และมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.62	มาก
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.48	0.54	มาก
3. ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.49	0.79	มาก
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.41	0.70	มาก
รวม	4.46	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนออนไลน์	ปริญญาตรี n = 167		สูงกว่าปริญญาตรี n = 159		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.67	4.56		
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.29	0.52	4.68	0.43	6.974*	.001
3. ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.31	0.96	4.68	0.47	4.480*	.001
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.87	4.53	0.43	3.058*	.002
รวม	4.31	0.65	4.61	0.39	4.969*	.001

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนออนไลน์	ต่ำกว่า 10 ปี n = 191		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป n = 135		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.61	0.53	4.23		
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.56	0.54	4.37	0.52	3.225*	.001
3. ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.70	0.58	4.19	0.93	5.611*	.001
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.55	4.13	0.79	6.096*	.001
รวม	4.62	0.45	4.23	0.64	6.088*	.001

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.990	1.995	5.359	.005
	ภายในกลุ่ม	323	120.237	0.372		
	รวม	325	124.227			
2. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.378	1.189	4.175	.016
	ภายในกลุ่ม	323	91.982	0.285		
	รวม	325	94.360			
3. ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.468	0.234	0.378	.685
	ภายในกลุ่ม	323	199.847	0.619		
	รวม	325	200.315			
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.614	1.307	2.683	.070
	ภายในกลุ่ม	323	157.319	0.487		
	รวม	325	159.933			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.922	0.961	2.968	.053
	ภายในกลุ่ม	323	104.592	0.324		
	รวม	325	106.514			

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการจากวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ปรากฏดังนี้

1. การวางแผนการจัดการเรียนการสอน สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้
 - 1.1 สสำรวจความพร้อมของนักเรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากร
 - 1.2 ประชุมงานหลักสูตรสถานศึกษา และงานวัดผลและประเมินผล เพื่อกำหนดนโยบายเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม
 - 1.3 จัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร
 - 1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 1.5 จัดประชุมผู้ปกครองออนไลน์
2. การนิเทศการสอน สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้
 - 2.1 ประชุมวางแผนคณะกรรมการวิชาการ
 - 2.2 จัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครู

2.3 ดำเนินการนิเทศการสอนออนไลน์แบบกัลยาณมิตร

3. การจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 สำรองความพร้อมด้านอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตของนักเรียนและครู

3.2 จัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

3.3 ประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความสนับสนุน

3.4 จัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ตามความจำเป็นของครู

4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.1 จัดอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจของครูและบุคลากร

4.2 จัดประชุมครูเพื่อรับฟังปัญหาและร่วมหาทางแก้ปัญหาด้วยความเอาใจใส่

4.3 ส่งเสริมด้านขวัญกำลังใจแก่คณะครู

4.4 จัดประกวดการจัดทำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการ ผู้บริหารจัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ด้านจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะ จัดการเรียนการสอนออนไลน์นั้นครูและนักเรียนต้องความพร้อมในด้านอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ประสิทธิภาพเทียบเท่าการเรียนในห้องเรียน ครูจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ กล้อง เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุริพร แก้วโพธิ์ [7] กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจกระบวนกรเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ควรมีการจัดทำแผนงานในการจัดหาวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ นอโรน, บาคาเร, และซารีฟาห์ [12] กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งด้านสื่อและอุปกรณ์

ด้านการนิเทศการสอน อาจเป็นเพราะ การตรวจสอบคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะแก่ครู อันจะนำไปสู่การสนับสนุน ช่วยเหลือ ร่วมกันแก้ปัญหาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลแลค, วิลโคซัน, และแซทเซอร์ [19] กล่าวถึง การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมการนิเทศมีความเห็นว่าการนิเทศเป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน ได้ข้อแนะนำที่สำคัญต่อด้านการสอน อันจะนำไปสู่กุญแจแห่งความสำเร็จ นอกจากนี้ ซินเซอร์ลี [13] กล่าวถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา ตลอดจนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแก่ครู

ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะ หากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อครูเข้าใจแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน จะทำให้ครูไม่สับสนในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ซินเซอร์ลี [13] กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยเน้นการวางแผนการสอนที่เป็นระบบชัดเจน นอกจากนี้ สุรีพร แก้วโพธิ์ [7] กล่าวถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทในการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการประเมิน จัดทำคู่มือในการประเมินผลการเรียนการสอน และมีเครื่องมือวัดที่หลากหลาย

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะทั้งด้านเทคนิคการสอนและเทคโนโลยี จะช่วยเพิ่มศักยภาพของครูให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีรูปแบบที่หลากหลาย น่าสนใจยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ นอโรนิ, บาคาเร, และซารีฟาร์ห์ [12] กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีแก่ครู ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี นามนิล [20] ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การมีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ทำให้ครูมีความรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น อีกทั้งในปัจจุบัน ครูมักศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสาขาบริหารการศึกษา ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารเป็นอย่างดี ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารเป็นค่าเฉลี่ยรวมที่มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาต [14] ได้เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคาดหวังว่าผู้บริหารควรมีบทบาทในแต่ละด้านมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อาจารย์ทราบปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ มากกว่า ซึ่งทำให้มีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ อึ้งโพธิ์ [21] ได้เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ปิยะวรรณ สายเพชร [16] ได้เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะ เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายการปฏิบัติงานในช่วงการเรียนการสอนออนไลน์ที่ชัดเจน มีการจัดทำเป็นคู่มือ แนวทาง ให้ครูปฏิบัติ จึงทำให้โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ในด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก ขนาดโรงเรียนส่งผลต่อรูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง ผู้บริหารและครูมีความใกล้ชิดกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาได้สะดวก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบมากกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ครูและผู้บริหารมีการบริหารที่เป็นลำดับขั้นมากขึ้น เนื่องจากมีจำนวนครูมาก ทำให้การประสานงานระหว่างครูและผู้บริหารมีข้อจำกัด เพราะผู้บริหารไม่สามารถพูดคุยทำความเข้าใจกับครูเป็นรายบุคคลได้ ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านงานวิชาการ ทั้งด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมิธ, เคราส, และเอกคินสัน [22] กล่าวถึง งานวิชาการนั้นมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เนื่องจากจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับงานวิชาการ นอกจากนี้ งานวิจัยของ วราภรณ์ อริยธนพล [23] พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนออนไลน์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร ทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และคณะกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อสำรวจความพร้อมและความต้องการจำเป็นของนักเรียนและครู ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของครูและบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์ [24] กล่าวถึง การบริหารงานในโรงเรียน จะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหาร เพราะเป็นคนกำหนดทิศทางของการบริหารงานต่าง ๆ โดยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร แก้วโพธิ์ [7] กล่าวถึง ผู้บริหารต้องวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ และกำหนดวิธีดำเนินงาน ทั้งในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ต้องอาศัยงบประมาณในการขับเคลื่อน รวมถึงการประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อขอความช่วยเหลือ โดยเฉพะอย่างยิ่ง การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งทั้งสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิ อุปกรณ์เทคโนโลยี ระบบอินเทอร์เน็ต ล้วนต้องอาศัยความช่วยเหลือด้านงบประมาณของโรงเรียนในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ จันทร์เจ็อง [25] ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะเดียวกัน พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์ [24] กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรงบประมาณและทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิต่อบุคลากรในองค์กร หากผู้บริหารสร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ย่อมทำให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีความสุข การบริหารงานแบบกัลยาณมิตรจึงเป็นเคล็ดลับอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจสร้างแรงกดดันรวมถึงส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของครูและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช [26] กล่าวถึง ผู้บริหารมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป อีกทั้ง ฮาลาและอะมีรา [2] กล่าวถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยการบริหารงานแบบเป็นมิตร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่กดดัน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์มาเป็นข้อมูล เพื่อพัฒนางานและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2. สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ไปใช้ในการบริหารงาน ในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดในการเดินทาง อาทิ โรงเรียนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมกันถอดบทเรียนจากการดำเนินงานในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม เพื่อพัฒนาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์อื่น ๆ
2. ควรศึกษาความต้องการและความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- [1] พงศ์ทัต วนิชานันท์. (2563). การศึกษาพื้นฐานในยุค โควิด-19: จะเปิด-ปิดโรงเรียนอย่างไร?. สืบค้น 10 ตุลาคม 2564, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/basic-education-in-covid-19-crisis-reopening-school-after-lockdown>
- [2] Hala, Jamal & Ameera, Shanaah. (2011). *The Role of Learning Management Systems in Educational Environments: An Exploratory Case Study*. Retrieved from <https://www.diva-portal.org/getFULLTEXT01>
- [3] กาญจนนา บุญภักดิ์. (2563). การจัดการเรียนยุค New Normal. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(2), A1-A6.
- [4] ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563*. สืบค้น 5 กันยายน 2564, จาก <https://covid19.obec.go.th>
- [5] ชีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กเปอร์เน็ท จำกัด.
- [6] สิริินภา จงท่ามา. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- [7] สุรีพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [8] Gorton, A.R. (1983). *School Leadership and Administration*. Cambridge: Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown Company.
- [9] Gunningham, W.G., & Cordeiro, D.A. (2000). *Educational administration; A problem-based approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- [10] Peterson, T. (2011). Innovation in action: Leading by example. *EDTECH*, 9(3), 49-51.
- [11] Mintzberg, H. (2013). *Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better*. New York: Harper and Row.
- [12] Noraini, H.H, Bakare, K.K., & Sharifah, S. (2015). The Roles of Administrators in Distance Education Programme: A Case at Higher Learning Institutions. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(5), 479-482.
- [13] Zircirli, Muhammed. (2021). School Administrators' views on Distance Education during the COVID-

- 19 Pandemic Process. *Malaysian online Journal of Educational Technology*, 9(2), 52-66.
- [14] อุไรลักษณ์ วิบูลย์ธนาต. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- [15] ชุตติมาพร เซวานไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- [16] ปิยะวรรณ สายเพ็ชร. (2557). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- [17] สุภาพร ศรีสุระ. (2557). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [18] กชพรพรรณ สุทธิพิชญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [19] Wallace, J.D., Wilcoxon, S.A., & Satcher, J. (2010). Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees. *Journal of Alabama Counseling Association*, 35(2), 4-13.
- [20] ยุวดี ยางสวย. (2550). ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [21] สุรพงศ์ อังโพธิ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 10(1), 266-275.
- [22] Smith, E.W., Krouse, S.W., & Atkinson, M.M. (1961). *The education's encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- [23] วราภรณ์ อริยชนพล. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [24] พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [25] สุเมธ จันทร์เจือจุน. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(2), 163-171.
- [26] จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการการ
อุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้าราชการพลเรือน
**Problems of Inequality between the Legal Provisions Relating to the Appeal
Process of Government Teachers and Education Personnel and Civil
Servants**

รศ.ดร.วิชาญ สาคุณ¹ รศ.ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์² ดร.บงกช ชินนพคุณ³ ดร.วรภรณ์ แผ่นทอง⁴

Wichan Sakhun¹, Weerawat Utairata², Bongkoch Chinnopakhun³, Waraporn Phanthong⁴

¹คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ปทุมธานี

⁴นักวิชาการอิสระ

Received : February 4,2022

Revised : March 26,2022

Accepted : April 20,2022

บทคัดย่อ

การศึกษาปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน แต่กระบวนการการอุทธรณ์ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แตกต่างกับกระบวนการการอุทธรณ์ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อุทธรณ์ที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนผู้อุทธรณ์ที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดโดยไม่ต้องฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ในบทความนี้ผู้เขียนนำเสนอกระบวนวิธีพิจารณาเพื่อพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการอุทธรณ์โดยควรบัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้เช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ที่เป็นข้าราชการพลเรือน

คำสำคัญ: คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คดีอุทธรณ์ให้ฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุด

Abstract

A study on the problem of inequality between the legal provisions relating to the appeal process of government teachers and education personnel and civil servants found that both government teachers and education personnel were in the same status as civil servants. However, the appeal process provided in the Government Teacher and Educational Personnel Regulation Act B.E. 2547 differs from the appeal process provided in the Civil Service Regulation Act B.E.2551. That is, government teachers and education personnel who appealed against the ruling of the Appeal Committee to file a lawsuit in the Administrative Court of First Instance. This is different from the civil servant appellant who disagrees with the order of the Moral System Protection Board to file a lawsuit with the Supreme Administrative Court without having to file a lawsuit to the Administrative Court of First Instance. In this article, the author presents to the Ministry of Education to consider amending the Government Teacher and Educational Personnel Act B.E. 2547 to consider and decide on an appeal against the order punishing government teachers and education personnel. The Ministry should allow government teachers and education personnel who disagree with the Commission on Moral System Protection of Government Teachers and Education Personnel to file a lawsuit with the Supreme Administrative Court and civil servant appellants.

Keywords: Moral System Protection Committee for Government Teachers and Educational Personnel, The appeal case is to be filed with the Supreme Administrative Court, Appeal case to the Supreme Administrative Court

บทนำ

ภายหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ก็เกิดปัญหาในประเด็นกระบวนการการอุทธรณ์ที่ไม่ได้มาตรฐานเดียวกันกับกระบวนการการอุทธรณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 [5] จึงเป็นที่มาของบทความนี้ที่มุ่งจะศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของกระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยทุกกรณีหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการในบางกรณีให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว เป็นธรรม และมีความเสมอภาค กับกระบวนการการอุทธรณ์

ของข้าราชการพลเรือนโดยมีความมุ่งที่จะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 (Ministry of Education, 2004) ให้ได้มาตรฐานเดียวกันกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัว เป็นธรรม และมีความเสมอภาคระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนด้วยกัน ดังนั้นผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการจะต้องคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับข้าราชการพลเรือนในทุกด้าน ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนจะเน้นความเสมอภาคของกระบวนการการอุทธรณ์เพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานเดียวกับกระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือน

ความสำคัญของปัญหากระบวนการการอุทธรณ์

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้มีการประกาศใช้บังคับ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 การบัญญัติกฎหมายในหมวด 9 ว่าด้วยกระบวนการการอุทธรณ์ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ยกเลิกไปแล้ว แต่ภายหลังเมื่อมีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พบว่า ได้บัญญัติให้มี “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม” หรือ “ก.พ.ค.” ขึ้นใหม่เป็นอีกองค์กรหนึ่งแยกต่างหากจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือ ก.พ. ตามมาตรา 24 ก.พ.ค. ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 7 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามมาตรา 26 ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับการมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ. และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 25 และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 27 โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. กล่าวคือ ก.พ.ค. ได้รับการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่เป็นอิสระและทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทำงานเต็มเวลาและมีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงครั้งเดียวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 29 และ ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 31 ประกอบด้วย 1) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม 2) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยทุกกรณีและคำสั่งให้ออกจากราชการบางกรณี ตามมาตรา 114 3) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาระดับปลัดกระทรวง รัฐมนตรี เจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา 123 4) พิจารณาเรื่องคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา

126 5) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ใช้บังคับได้ และ 6) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนดเพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ [5] ส่วนการอุทธรณ์ผู้ถูกลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งหรือถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) ตามมาตรา 114 เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งวินิจฉัยนั้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ตามมาตรา 116 จะเห็นได้ว่า การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนลดขั้นตอนจากเดิมมาก กล่าวคือ เดิมกรณีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ก็มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น ถ้าไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุด แต่ปัจจุบันเมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยแล้ว และข้าราชการพลเรือนผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้เลยตามมาตรา 116 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 [5] แต่กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยหากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษทางวินัยก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อ กศจ. หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ กศจ. หรือ ก.ค.ศ. ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษก็มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 (Ministry of Education, 2004) จึงถือว่าเป็นขั้นตอนที่ยืดยาวกว่ากระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนทำให้เสียเวลามาก และเป็นผลให้เกิดความล่าช้า ไม่เป็นธรรมและไม่เสมอภาค และมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่งตามมาตรา 40 วรรคสาม แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 และถือว่าเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 [7]

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 9 มาตรา 10 และมาตรา 11 ดังนี้

มาตรา 9 ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใดเนื่องจากกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(3) คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดชอบอื่นของหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(4) คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง

(5) คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำหรือละเว้นกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด

(6) คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง

เรื่องดังต่อไปนี้ไม่อยู่ในอำนาจศาลปกครอง

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยทหาร

(2) การดำเนินการของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ

ฝ่ายตุลาการ

(3) คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากร ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลล้มละลาย หรือศาลชำนาญพิเศษอื่น

มาตรา 10 ศาลปกครองชั้นต้นมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่อยู่ในอำนาจศาลปกครอง เว้นแต่คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด

มาตรา 11 ศาลปกครองสูงสุดมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ดังต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาทตามที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดประกาศกำหนด

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายของพระราชกฤษฎีกา หรือกฎที่ออกโดยคณะรัฐมนตรีหรือโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

(3) คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในอำนาจศาลปกครองสูงสุด

(4) คดีที่อุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้น

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 บัญญัติกระบวนการการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ไว้ในมาตรา 121 ถึงมาตรา 126 ดังต่อไปนี้

มาตรา 121 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

มาตรา 122 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี ต่อ ก.ค.ศ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และให้ ก.ค.ศ. พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน

มาตรา 123 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

มาตรา 124 หลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์และพิจารณาร้องทุกข์ ตามมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

ในการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ได้มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์กลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา 103 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 125 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ได้วินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามมาตรา 121 หรือมาตรา 122 แล้ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือกรณีที่มีใ้บัญญัติให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามหมวดนี้ ผู้นั้นย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องร้องคดีต่อศาลปกครองได้ภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

เมื่อศาลปกครองมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขคำสั่งไปตามนั้น

มาตรา 126 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการตามมาตรา 58 ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการที่โอนมา แต่ยังมีได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าวก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามหมวดนี้ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการที่โอนมาไว้แล้ว และในวันที่ผู้นั้นได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 121 เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ (Ministry of Education, 2004)

3. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 ได้บัญญัติให้ยุบเลิก อ.ก.ค. ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็น อำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ดังความในข้อที่ 5 ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติ คณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีผลบังคับใช้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ [2]

4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

4.1 ส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีบัญญัติไว้ในมาตรา 24 ถึง มาตรา 33 ดังนี้

มาตรา 24 ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค.” ประกอบด้วย กรรมการจำนวนเจ็ดคนซึ่งทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามมาตรา 26

กรรมการ ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลา

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค.

มาตรา 25 ผู้จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี
- (3) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

(ข) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

(ค) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือ เทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

(ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขตหรือ เทียบเท่า

(จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่า ตามที่ ก.พ. กำหนด

(จ) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

มาตรา 26 ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ. และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 25 จำนวนเจ็ดคน

ให้ผู้ได้รับคัดเลือกตามวรรคสองประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ค. แล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

มาตรา 27 กรรมการ ก.พ.ค. ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นข้าราชการ
- (2) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด
- (3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (4) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ
- (5) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ
- (6) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพออย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบกิจการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 28 ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 27 ผู้นั้นต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบกิจการอันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวต่อเลขาธิการ ก.พ.ค. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคัดเลือก

ในกรณีที่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. มิได้ลาออกหรือเลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบกิจการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ขึ้นใหม่

มาตรา 29 กรรมการ ก.พ.ค. มีวาระดำรงตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

ให้กรรมการ ก.พ.ค. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. ใหม่

มาตรา 30 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ก.พ.ค. พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 25 หรือมาตรา 27
- (5) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท
- (6) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบของ ก.พ.ค.

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ ก.พ.ค. เท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้ถือว่า ก.พ.ค. ประกอบด้วย กรรมการ ก.พ.ค. เท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการ ก.พ.ค. เหลืออยู่ไม่ถึงห้าคน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่กรรมการ ก.พ.ค. พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. แทนกรรมการ ก.พ.ค. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว

มาตรา 31 ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- (2) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 114
- (3) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 123
- (4) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา 126
- (5) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- (6) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

มาตรา 32 ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ได้รับเงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติกฤษฎีกา และให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามพระราชบัญญัติกฤษฎีกากว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

มาตรา 33 การประชุมของคณะกรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ.ค. กำหนด [5]

4.2 ส่วนที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์ไว้ในมาตรา 114 ถึงมาตรา 121 ดังต่อไปนี้

มาตรา 114 ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม มาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ค.

มาตรา 115 ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้ง คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.ค.

มาตรา 116 เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่ง บรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. มี คำวินิจฉัย

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาล ปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ผู้บังคับบัญชาใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

มาตรา 117 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้กรรมการ ก.พ.ค. และกรรมการ วินิจฉัยอุทธรณ์เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) สั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการอันเป็นเหตุให้มีการ อุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและการลงโทษให้ ก.พ.ค. ภายในเวลาที่กำหนด

(2) สั่งให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมตลอดทั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมหรือส่งตัวข้าราชการหรือ เจ้าหน้าทีในสังกัดมาให้ถ้อยคำ ในการนี้จะกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวน เพิ่มเติมไว้ด้วยก็ได้

(3) มีคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้อง มา ให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(4) เข้าไปในอาคาร หรือสถานที่ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น

(5) สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

มาตรา 118 การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 114 ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

มาตรา 119 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอนมาตามมาตรา 64 ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ และผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาแต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา 114 ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาไว้แล้ว และในวันที่ผู้นั้นได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จก็ส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์

มาตรา 120 ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

การวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ค. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ตามมาตรา 105 ว่าสมควรเพิ่มโทษ ในกรณีเช่นนั้น ก.พ.ค. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้

มาตรา 121 เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้านได้

- (1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- (4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ
- (5) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (6) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (1) (2) (3) หรือ (4) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคำคัดค้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. [5]

บทวิเคราะห์

1. กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งมีบัญญัติไว้ในหมวด 9 ตั้งแต่มาตรา 121 ถึงมาตรา 126 โดยบัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี และให้ผู้ถูกคำสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือสั่งให้ออกจากราชการให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์แล้วแต่กรณีต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และให้ ก.ค.ศ. พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน เมื่อ ก.ศ.จ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ได้วินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 121 หรือมาตรา 122 แล้ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ผู้นั้นย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีปกครอง [4] จึงเห็นได้ว่า ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลชั้นต้นก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้ กล่าวคือ จะยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดโดยตรงไม่ได้ เพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 125 บัญญัติไว้ให้ผู้อุทธรณ์ฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 ซึ่งบัญญัติให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นก่อน [1]

2. กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) แยกออกจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 9 ตั้งแต่มาตรา 114 ถึงมาตรา 121 โดยเฉพาะ และมาตรา 116 บัญญัติไว้ว่า เมื่อ ก.พ.ค. วินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย พรรคสองบัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุดได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. (Charnchai Sawangsakdi, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีความคล่องตัวรวดเร็ว เนื่องจากมาตรา 24 บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมหรือเรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. ขึ้นใหม่อีกองค์กรหนึ่งแยกต่างหากจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือเรียกโดยย่อว่า ก.พ. และยังมีบัญญัติให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) มีกรรมการ จำนวน 7 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกโดยคณะกรรมการคัดเลือกที่มีประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาหนึ่งคนที่

ได้รับเลือกจากประธานศาลฎีกา กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ. โดยมี เลขานุการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. จึงถือว่าเป็นคณะกรรมการที่มีความน่าเชื่อถือมาก [5]

จากการวิเคราะห์ตามข้อ 1 และ ข้อ 2 ดังกล่าวข้างต้น พบว่า บทบัญญัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ในส่วนที่เกี่ยวกับ กระบวนการการอุทธรณ์มีความแตกต่างกับกระบวนการการอุทธรณ์ตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กล่าวคือ กระบวนการการอุทธรณ์ตามที่ บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ยังเป็น กระบวนการเดิมที่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเดิมที่ยกเลิกไปแล้ว โดยเฉพาะผู้อุทธรณ์คำสั่งอุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์ต่อองค์กรหรือคณะกรรมการอุทธรณ์ที่อยู่ในต้น สังกัดของผู้อุทธรณ์ และหากผู้อุทธรณ์เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมกับคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิ์ฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นก่อน ทำให้การต่อสู้คดีใช้เวลามาก และหากผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้นก็มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาล ปกครองสูงสุดเพื่อพิจารณาพิพากษาอีกชั้นหนึ่ง จึงแตกต่างกับกระบวนการการอุทธรณ์ของ ข้าราชการพลเรือนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่ได้บัญญัติให้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นองค์กรแยกต่างหากจาก ก.พ. เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบแล้วหากผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วย กับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ผู้อุทธรณ์มีสิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดโดยตรงโดยไม่ต้อง ยื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น จึงทำให้มีการลดขั้นตอนฟ้องคดีไปหนึ่งชั้นศาล เพราะไม่ต้อง ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น และพบว่า มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) มีอำนาจ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยและเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก มาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในด้านการบริหารบุคคลและบริหารภาครัฐ จำนวน 7 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกโดยคณะกรรมการ การคัดเลือกที่เป็นประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกานี้ได้รับมอบหมาย จากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ. และ เลขานุการ ก.พ. เป็นเลขานุการ จึงเป็นที่น่าเชื่อถือ และผู้อุทธรณ์มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความ ยุติธรรม สอดคล้องกับชาญชัย แสวงศักดิ์ ที่กล่าวว่า การอุทธรณ์ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 นี้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง เมื่อ ก.พ.ค. วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย ในกรณีผู้ อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. [3]

ดังนั้นจึงเห็นว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มีความแตกต่างกับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ถือได้ว่าเป็นการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ที่แตกต่างกัน ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งที่เป็นการบริหารงานบุคคล ข้าราชการพลเรือนด้วยกัน ซึ่งเป็นการจัดระเบียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน เช่นเดียวกัน ในส่วนที่เป็นกระบวนการการอุทธรณ์แตกต่างกันจึงเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 40 [7]

บทสรุป

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ ผู้เขียนขอสรุปว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน เพียงแต่อยู่ภายใต้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ส่วนข้าราชการพลเรือนอยู่ภายใต้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และเป็นกฎหมายหลักเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกลางของประเทศไทย หรือเป็นกฎหมายการบริหารงานบุคคลกลาง การบัญญัติบทกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ไม่ควรมีการบัญญัติกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับอุทธรณ์แตกต่างกัน แต่ควรบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ให้ได้มาตรฐานเดียวกันและต้องไปขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 5 และการตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 40 วรรคสามว่าการตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสองต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา ประกอบกับบทบัญญัติในมาตรา 5 วรรคหนึ่งที่กำหนดว่า รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ หรือการกระทำใดขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติ หรือการกระทำนั้นเป็นใช้บังคับมิได้

ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่บทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีความแตกต่างกับบทบัญญัติที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนเช่นกัน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกลางของประเทศไทย และเป็นต้นแบบของกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของประเทศไทยอื่น ดังนั้น การบัญญัติบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา พ.ศ.2547 จึงสมควรที่จะบัญญัติกระบวนการการอุทธรณ์ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการการอุทธรณ์ข้าราชการพลเรือนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคกับข้าราชการพลเรือน ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและพิจารณาให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการอุทธรณ์ เพื่อให้มีกระบวนการการอุทธรณ์มีมาตรฐานเช่นเดียวกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กล่าวคือ ควรเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 โดยบัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรืออาจเรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค.ศ. ให้ ก.พ.ค.ศ. เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ และเมื่อ ก.พ.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว หากผู้อุทธรณ์ไม่เห็นพ้องกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.ศ. ให้ผู้อุทธรณ์ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

2. หากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไม่ดำเนินการหรือดำเนินการล่าช้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ครู องค์กรครู สมาคมครู หรือองค์กรวิชาชีพครู ควรร้องต่อผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อพิจารณาและส่งฟ้องคดีต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยให้มีคำชี้ขาด

เอกสารอ้างอิง

- [1] Ministry of Education. (2004). Government Teacher and Educational Personnel Regulations
Act B.E.2547. Bangkok: Government Gazette.
- [2] Ministry of Education. (2016). Order of the Head of the National Council for Peace and
Order: Driving Education Reform B.E 2559. Bangkok: Government Gazette.
- [3] Charnchai Sawangsakdi. (2020). Explanations of Administrative Laws. Bangkok:
Winyuchon.
- [4] Surapon Nitikraipot et al. (2001). Administrative Law Collection. Bangkok: Government
Gazette.
- [5] Office of the Civil Service Commission. (2008). Civil Service Regulations Act B.E. 2551.
Bangkok: Government Gazette.
- [6] Office of the House of Representatives. (2017). Constitution of the Kingdom of Thailand
B.E.2560. Bangkok: Government Gazette.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

**THE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2**

¹ ธนิต รัตนศักดิ์ดา ² ดร.สมชาย เทพแสง ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา

¹ Tanit Rattanasakda ² Dr.Somchai Thepsaeng ³ Assistant Professor Dr.Kisda Pongpittaya

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

² ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³ ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก



Received : February 7,2022

Revised : February 18,2022

Accepted : February 25,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ประจำปี การศึกษา 2564 จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการ นิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ครูโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the instructional leadership of school administrators. Under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2, according to the opinions of teachers classified by educational background, work experience, and school size. Moreover, this research aims to study the guidelines for developing the instructional leadership of school administrators under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 2. The samples used in the research were school teachers under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 2, for the instructional year 2021. 270 people were employed as questionnaires and open-ended interviews. The data were analyzed using the software package. The statistics used were mean, standard deviation, t-value, one-way variance test, and content analysis.

The results showed:

1. The instructional leadership of school administrators under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2. Overall and by aspects at a high level sorted averages from least to most: teaching supervision, assessment and checking student progress, Promotion of the instructional atmosphere, in planning the mission, and curriculum and teaching, respectively.

2. The results of the comparison of the instructional leadership of educational institution administrators Affiliated with the office of Prachinburi Primary Educational Service Area 2, according to teachers' opinions classified by educational background, it was found that overall and each aspect was significantly different at the .05 level.

3. The results of the comparison of the instructional leadership of educational institution administrators Affiliated with office of Prachinburi Primary Educational Service Area, Region 2 classified by work experience. it was found that overall, each aspect has no different.

4. The comparison of the instructional leadership of educational institution administrators Affiliated with office Prachinburi Primary Educational Service Area 2, classified by school size, found that overall, there was no difference. However, when considering each aspect, it was found that the curriculum and teaching aspect Small school pairs with the medium school. There was a statistically significant difference at the .05 level and on the assessment and monitoring of student progress. The pairs of medium-sized and large schools were significantly different at the .05 level.

5. Guidelines for developing the instructional leadership of school administrators Affiliated with office Prachinburi Primary Educational Service Area 2, as follows: 1) Educational institution administrators should involve teachers in setting the instructional goals of educational institutions; 2) Educational institution administrators should encourage the use of modern media and technology in the management of work within the educational institution, 3) the administrator of the educational institution, teachers should be developed to have knowledge in the preparation of educational institutions' curriculum, and 4) educational institution administrators should constantly build morale in their work to make employees work happily. As a result, the work achieves its objectives efficiently.

Keywords: Leadership, The Instructional

ภูมิหลัง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ นับว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ไข การจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ เน้นแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ [1] ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ [2]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ได้รายงานข้อมูลผลการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ในแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2562 คะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่า ปีการศึกษา 2561 ทั้ง 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 3.83 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่าปีการศึกษา 2561 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 4.48 [3]

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จาก 57 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 270 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 58 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .94 และแบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบปลายเปิด (Open Ended) โดยผู้วิจัย ได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมหลักการและมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (t-test for independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการ

ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน และผู้บริหารได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ

1.2 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้อ อยู่ใน

การแก้ไขปัญหา ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหาร คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาลงมือทำครั้งต่อไปนั้น ดีกว่าเดิม

1.3 ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนโดยการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอน ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป และผู้บริหารให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพนอกโรงเรียนอย่างไม่ปิดกั้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน

1.4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่เรียนอ่อนและนักเรียนที่เรียนดี

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับนักเรียน ผู้บริหารจัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ ให้เพียงพอกับนักเรียนและผู้บริหารจัดสรรห้องสมุดที่มีคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน คู่วิทยากรขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คู่วิทยากรขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญญา พลับจิม [1] กล่าวถึง การนิเทศ การสอน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ การสนับสนุน ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของคุณครูเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ Krug [9] กล่าวถึง การนิเทศการสอน ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องกรณีนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม มีวิธีในการประเมินความก้าวหน้าที่หลากหลายและทำอย่างเป็นประจำ โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียน มา

แก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี รวมถึงการสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบและใช้เวลาส่วนใหญ่ช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ [5] กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณา ผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่าการพัฒนา กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจน และสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน นอกจากนี้ Van and Kruger [10] กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดห้องสมุด และแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้งานและมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร มีการดูแลเอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรภรณ์ จันทพล [4] กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกในการใช้และมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน นอกจากนี้ McEwan [8] กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล

1.4 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่กำหนดภารกิจของสถานศึกษา จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด มีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรภรณ์ จันทพล [4] กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการและดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้ Hallinger and Murphy [6] กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ ช่วยสร้าง ความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ช่วยในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน ที่มงานมีส่วนในการกำหนดแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และช่วยการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

1.5 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพ กำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล ออกแบบการสอนของแต่ละกลุ่มสาระเป็นการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู ให้

ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดและประเมินผลนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอน รวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ [5] กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดและประเมินผลนักเรียน โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศที่ทักเกี่ยวกับวิธีสอน นอกจากนี้ Ubben and Hughes [7] กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน อาจมีทัศนคติที่แตกต่างกัน หรือมีความสนใจคนละด้าน จึงทำให้มองภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สารกรณ์ [11] ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐกร ไชยดำ [12] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร น้ำทิพย์ [14] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วรรณภากร [15] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน คู่วิทยากรขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คู่วิทยากรขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็ขนาดใด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีการบริหาร งานวิชาการในรูปแบบที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วรรณภากร [15] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย จันทา [13] ได้ศึกษาเรื่อง วิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 สรุป ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ด้านงานวิชาการของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ [2] ได้ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ควรให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน มีเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน คิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัย มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ บุญโพธิ์ [14] ได้ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สูงขึ้น มีการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ชัดเจนแก่บุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร เพื่อสนับสนุนให้ครูจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการหลักสูตรรายวิชาท้องถิ่นที่เอื้อกับบริบทของสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและเต็มความสามารถ ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะด้านการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีมาตรฐาน สนับสนุนให้ครูวัดผลเพื่อปรับปรุงผลการเรียนและตัดสินผลการเรียน อีกทั้งควรส่งเสริมให้ครูได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
- 2.3 ควรการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณี ในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านต่าง ๆ เช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนในฝัน ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

- [1] เพ็ญญา พลับฉิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). นครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [2] ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- [3] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ปราชญ์บุรี: ม.ป.พ.
- [4] พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [5] เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [6] Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principal. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- [7] Ubben, G. C. & Hughes, L. W. (1987). *The principal : Creative Leadership for Effective Schools*. Boston : Allyn and Bacon.
- [9] Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- [8] McEwan, E.K. (1998). *Seven step to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks : Corwin Press.

- [10] Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.
- [11] วาสนา สารภรณ์. (2556). การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [12] เศรษฐการ ไชยดำ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- [13] ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมวารสาร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9 (33), 245-255.
- [14] กฤตกร นันทิพย์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [15] วิเชียร วรรณภากร. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

TRANSFORMATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL OPPORTUNITY-EXPANSION SCHOOL UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹ ฐัญญา มาศแดงเสิดา ² ดร.สมชาย เทพแสง ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา

¹ Thanyamas Daengseeda ² Dr.Somchai Thepsaeng ³ Assistant Professor Dr.Kisda Pongpittaya

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

² ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³ ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก



Received : February 7,2022

Revised : February 18,2022

Accepted : February 25,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำวิทยฐานะ และฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์ มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aims to study and compare the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities under the office of Rayong Primary Educational Service Area 1 according to teachers' opinions classified by educational background, work experience, and school size. Moreover, it aims to study the guidelines for the development of transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in the research was 255 teachers in schools expanding educational opportunities under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Region 1, for the academic year 2021. The tools used were questionnaires and open-ended interviews. The data were analyzed using the software package. The statistics used were mean, standard deviation, t-value, one-way variance test, and content analysis.

The results showed:

1. Transformational leadership of school administrators expanding educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, overall and by aspects at a high level Sorted averages from least to most: motivational. The aspect of taking into account individuality The aspect of ideological influence or charismatic leadership and intellectual stimulation, respectively.

2. The results of comparing the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by

educational qualifications, it was found that overall and each aspect was significantly different at the .05 level.

3. The results of the comparison of the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience, found that overall there was no difference. However, when considering each aspect, it was found that the cognitive stimulation aspect was significantly different at the .05 level.

4. The results of comparing the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by school size, it was found that overall there was no difference. However, when considering each aspect, it was found that inspiration. The pairs of prominent and extra-large schools differed statistically at the .05 level.

5. Guidelines for the development of transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, 1) Executives must drive operations in all 4 departments with the following focus areas: the academic department focuses on teachers as academic leaders and innovation, the Budget Department emphasizes methodical, transparent, and participatory operations, the personnel department focuses on personnel seeking knowledge and planning for academic standing the general department focuses on the management of various proportions in order to achieve the goals. 2) Executives must be knowledgeable, dignified, and dignified. 3) Executives must look at all aspects and forecast look to the future, and inform all relevant parties to acknowledge in order to work together and be ready to cope with the changes that will occur in the future.

Keywords: Leadership, Transformational leadership

บทคัดย่อ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ต่ำกว่าระดับประเทศ และต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกวิชา และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2561 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา จาก 4 วิชา [1] นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน คือ เมื่อประสบปัญหาผู้บริหารเกิดความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร เพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน อีกทั้งปัญหาคือ เมื่อมีครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตน และละเลยที่จะให้รางวัลหรือคำชมเชยกับครูคนอื่น และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จไม่ใช่สิ่งที่ครูต้องการ [2] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ

เพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ [3] มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น [4]

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถนำไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่ออบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้ดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จาก 15 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 255 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 43 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบปลายเปิด (Open Ended) โดยผู้วิจัยได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมหลักการ และมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (t-test for independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหาร คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร และผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกให้

บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของบุคลากร และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำงานวิทยฐานะ และ ฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงาน และมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 มีพฤติกรรมที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Covey [9] กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มี

มาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ นอกจากนี้ Bass and Riggio [10] กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพาดในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของที่มีให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ นอกจากนี้ ยังมีภาวะวิเคราะห้ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio [6] กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของ แต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ Yukl [7] กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

1.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพฤติกรรมที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns [5] กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ นอกจากนี้ Oke, Munshi and Walumbwa [11] กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพฤติกรรมทำความเข้าใจกับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดย

กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly [8] กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตาม มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ Covey [9] กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์กร มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรและผู้กำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ ๆ ร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน จะมีมุมมอง ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อะห์มัด ยี่สุนทร และ ชูไอลดา สะมะแอ [12] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีร์ศักดิ์ สารสมักร [13] เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการศึกษาตามแนว การกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ได้รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเต็มศักยภาพเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูมาวดี วัฒนะนุกูล [14] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม [15] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันสมัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นผู้มองการณ์ไกลในอนาคต มีความริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถวางแผนการบริหารงานและจัดการกับปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยี่หะมะ [16] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิษฐ์ สุนทร และ ชูไอลดา สะมะแอ [12] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำงาน และฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์ มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่าย ที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบเพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ [17] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งานคือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป 2) ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงาน ต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน 3) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร 4) ผู้บริหารควรรู้จักกาลเทศะในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 5) ผู้บริหารควรช่วยเหลือและนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในเรื่องงาน และ 6) ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดาวรรณสินธ์ [18] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ 1) ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม 2) ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม 3) ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำวิทยฐานะ และ 4) ฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือจากบุคลากรทางการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. ระยะเวลา: ม.ป.พ.
- [2] ล้านนา มาปลูก. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เพาะ. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- [3] วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [4] อังกูร เกาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [5] Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- [6] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA : Sage.
- [7] Yukl, Gary A. (1998). *Leadership in organizations*. (4th ed.). New Jersey : Prentice. Hall.
- [8] Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior Structure Process*. Boston: McGraw-Hill.

- [9] Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York : Simon & Schuster.
- [10] Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- [11] Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). *The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities*. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72.
- [12] อหิมัต ยี่สุนทร และชูไธดา สมะแอ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- [13] ชีรศักดิ์ สารสมิตร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5, วันที่ 9 พฤษภาคม 2563. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- [14] อุมวดี วัฒนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [15] ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงาน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [16] อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [17] สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [18] เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

**PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY AFFECTING
ON STUDENT QUALITY IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SARABURI**

กันต์ธร หิรัญลักษณ์¹, ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์²

Kantron Hiranlack¹, Somboon Burasirak²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : February 14,2022

Revised : February 10,2022

Accepted : February 19,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 305 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาแบ่งเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ประกอบด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .972 และคุณภาพของผู้เรียนเท่ากับ .963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ตามลำดับ 2) ระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านที่มีร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, คุณภาพของผู้เรียน

Abstract

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of the professional learning community under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi; (2) to study the status of student quality; (3) to study the relationship between the professional learning community and student quality; and (4) to study the professional learning community affecting student quality. The samples were 305 teachers at basic schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi, and employing the theories of Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed via lottery. The instruments used for data collection was a five-point rating scale questionnaire and the IOC (Index of Item Objective Congruence) was valued from 0.60-1.00, the Professional Learning Community was .972, and the reliability of the Student Quality was .963. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows: (1) the overall mean score indicated a high level of professional learning community. In terms of each aspect, caring community was found to be the highest, followed by professional performance reflection, supportive structure, shared leadership, collaborative teamwork, and shared vision and shared values; (2) the overall status of student quality was found to be high. With regard to each of the aspects, the academic achievement of learners was the highest, and desired characteristics of learners; (3) the relationship between the professional learning community and student quality was highly correlated, with a statistical significance of .01 and the correlation coefficients (r) = .805 (4) The professional learning community affecting student quality with a statistical significance of .05. 4 best aspects of professional learning community could predict student quality at 69.10%. The aspect of collaborative teamwork had the highest predictive power followed by caring community, shared vision and shared values, and supportive structure.

Keywords: Professional learning community, Student quality

ภูมิหลัง

วิสัยทัศน์ (Vision) ในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย ได้มุ่งเน้นการพัฒนา “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่

มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ พัฒนาคอนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 มุ่งเน้นพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ [1] ในส่วนของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคอนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตราที่ 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ [2] ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีวินัยและมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป้าหมายให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตาม มาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตาม ศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้การพัฒนาคอนภาพผู้เรียน ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2563) [3] ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ 2564 เพื่อมุ่งดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บท ภายใต้อายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ทั้งนี้เป้าหมายที่คาดหวัง คือพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ

แต่อย่างไรก็ตามปัญหาการศึกษาไทยที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอดโดยเฉพาะในด้านคุณภาพ ของผู้เรียน ที่พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง [4] และประสบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรม เช่น การใช้ความ รุนแรง ยาเสพติด ขาดจิตอาสา ไม่มีวินัย ขาดความ รับผิดชอบ [5] โดยปัญหาของผู้เรียนมีสาเหตุสำคัญ หลาย ประการ แต่ผู้ที่ตกเป็นจำเลยถูกกล่าวหา คือ ครู [6] ซึ่งการพัฒนาครูมีปัญหาเรื่องกำกับติดตาม ไม่มีระบบบริหาร จัดการนี้เทศติดตามผลที่ช่วยพัฒนาครู ดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน ขาดการ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ครูขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองเองทั้งด้านความรู้ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคอนภาพผู้เรียน [7]

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC เป็นนวัตกรรม การพัฒนาคอนภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือร่วมใจกัน ทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคอนภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคอนภาพการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสมรรถนะอื่นๆ และจากการที่ผู้สอน ได้รับการพัฒนาดังกล่าว จะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน คือ ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ ตามที่กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพได้นำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาของกลุ่ม [8] ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ถูก เสนอขึ้นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคอนภาพของผู้เรียนในปัจจุบัน สอดคล้องกับ ดูโฟร์ และ เมททอส (DuFour & Mattos) [9] ที่กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยในการพัฒนาครู ทำให้คณะครูร่วมมือกัน รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการแบ่งปันวิธีการสอนที่

เห็นผลชัดเจน โดยการร่วมสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาการสอนของตนเพื่อขอความช่วยเหลือและแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้งในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี ในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “PLC เป็นการยกระดับของครู ยกระดับวิชาชีพ และยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ซึ่ง PLC มีความสำคัญมากที่สุดและจะเป็นนวัตกรรมใหม่ในวงการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปครูทำ PLC อยู่แล้ว แต่ต้องมีการติดตาม ครูที่ได้รับการพัฒนางาน PLC แต่ละครั้งต้องมีการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา” (ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2564) สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 2 ที่ได้อธิบายว่า “กระบวนการ PLC ที่ส่งผลอย่างมากที่สุดก็คือการพัฒนาเด็กเรียน โดยจุดประสงค์หลักเรามุ่งเน้นในการพัฒนานักเรียน และสอง ก็คือเรื่องของครู ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนานวัตกรรมในการใช้การจัดการเรียนการสอนจากปัญหา PLC” (ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 กุมภาพันธ์ 2564) อีกทั้งความเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี นอกจากจะให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาเป็นไปในเชิงบวก ในขณะเดียวกันนั้น สถานศึกษาในสังกัดยังประสบปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังความคิดเห็นครูผู้สอนท่านที่ 2 ได้กล่าวว่า “นักเรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนไม่เห็นความสำคัญของคุณลักษณะอันพึงประสงค์” (ครูผู้สอนท่านที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 พฤษภาคม 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [10] ได้จัดทำรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2561 ในคะแนนเฉลี่ยพบว่า ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยรายวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ปี 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 ส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ อังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ปี 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561

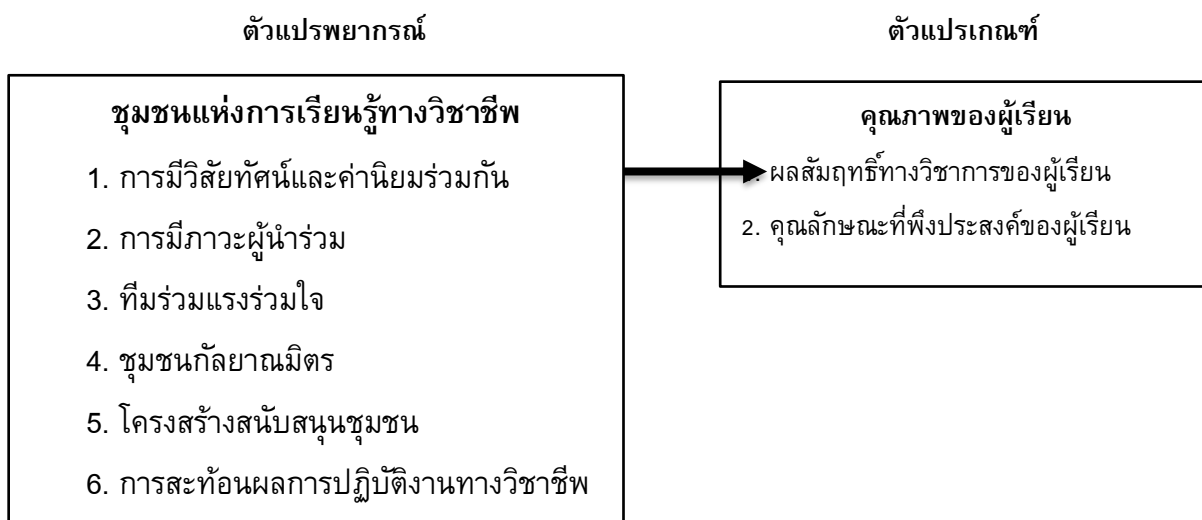
จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ในส่วนของปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระบุรี จึงสนใจที่จะศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำหนดนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อผู้บริหารวางกรอบแนวทางส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี
4. เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี โดยมีโรงเรียนในสังกัด ทั้งหมด 21 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,335 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 305 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน [11] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วิชฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับการพฤติกรรมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมปริญญาโท นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดัชนี IOC ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ประกอบด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ .972 และคุณภาพของผู้เรียน เท่ากับ .963

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยได้รับคืนจำนวน 305 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1-2 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X)	4.38	.40	มาก
คุณภาพของผู้เรียน (Y)	4.39	.37	มาก

สถิติที่ระดับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .805 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	คุณภาพของผู้เรียน
การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	0.601**
การมีภาวะผู้นำร่วม	0.521**
ทีมร่วมแรงร่วมใจ	0.802**
ชุมชนกัลยาณมิตร	0.737**
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	0.620**
การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ	0.591**
โดยรวม	0.805**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งเป็นไปตามลำดับการวิจัยข้อที่ 4 รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	P
1. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (X ₃)	0.351	0.504	0.039	8.945*	.000
2. ชุมชนกัลยาณมิตร (X ₄)	0.144	0.197	0.041	3.549*	.000
3. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (X ₁)	0.085	0.117	0.031	2.719*	.007
4. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (X ₅)	0.086	0.115	0.033	2.584*	.010
R = 0.831	SE _{eat} = 0.2045		F = 167.7*		
R ² = 0.691	a = 1.482				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.504 (Z_{X_3}) + 0.197 (Z_{X_4}) + 0.117 (Z_{X_1}) + 0.115 (Z_{X_5})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.482 + 0.351 (X_3) + 0.144 (X_4) + 0.085 (X_1) + 0.086 (X_5)$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามลำดับ

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากคณะครู ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการรวมกลุ่มกันโดยการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและรับผิดชอบต่อผู้เรียน ส่งผลต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น [12] สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี พันโบ [13] ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู ในภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนงานวิจัยของ ณีฐตะวัน ลิ้มประสงค์ [14] ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการยืนยันรูปแบบมีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ มีความถูกต้องครอบคลุมการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 100

2. ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น [15] รวมทั้งครูผู้สอนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรณศรี [16] ที่กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ดังนั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิมลธรรมคณี (เลี้ยว ทองสาม) [17] ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหาร 3 ใน 6 ด้าน คือ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู และการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และองค์ประกอบการดำเนินการจัดการเรียนการสอน 4 ด้านส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนสามารถทำนายอธิบายได้ร้อยละ 60.70 และร้อยละ 70.40 ตามลำดับ หนึ่งในนั้นคือ การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาทิพย์ ชูราสี และคณะ [18] ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นๆ ในการร่วมแรงร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมาย แนวทาง ปฏิบัติเดียวกัน ครูได้รับการพัฒนาให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ เพราะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา [19] สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาลัย พรหมชนะ [20] ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากงานวิจัยข้างต้นบ่งบอกถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมากต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมีการรวมกลุ่มทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาภายในและภายนอกสถานศึกษา พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ เรียนรู้ประสบการณ์ปฏิบัติงานในพื้นที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อไปถึงคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะต่างๆ ตามมุ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและต่อวิชาชีพ [21] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา มีสุข และคนอื่น ๆ [22] ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่งผลต่อผู้เรียนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนและด้านสมรรถนะและทักษะอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ศิลาวาว และ พรหมพิไล บัวสุวรรณ [23] ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนทางวิชาชีพครู และความผูกพันของผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ข้อเสนอแนะการสร้างวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เกิดจากการสร้างร่วมกัน สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาได้

2. ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ข้อเสนอแนะประพฤติตนเป็นผู้นับถือคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษา ผู้บริหารต้องส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเคารพกฎกติกาของผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การเคารพกฎกติกาที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการนิเทศติดตามการดำเนินงานกิจกรรมอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาควรใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารกำหนดแผน กิจกรรมในการพัฒนาครู กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรใน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีความสามารถในการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดการไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันระดมความคิดเห็นในการออกแบบ วางแผน กำหนดเป้าหมาย วิธีการประเมินผลตลอดจนแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน

5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ได้ร้อยละ 69.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรกำหนดนโยบาย และแผนงานส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีความไว้วางใจและยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีความไว้วางใจ เอื้ออาทรต่อกัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารสนับสนุนปัจจัย เช่น เวลา สถานที่ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีใน

การส่งเสริมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทำการวิจัยการทำงานเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจที่ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหาร และชุมชน เพื่อได้แนวทางในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาวิจัยส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา
3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในทั้ง ครู ผู้บริหารและชุมชน เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์เกิดเป็นรูปแบบแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- [2] สำนักงานกฤษฎีกา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). พ.ศ. 2545. สืบค้นจาก file:///C:/Users/PC345796/Downloads/5Porobor._2542pdf.pdf
- [3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564. สืบค้นจาก file:///C:/Users/PC345796/Downloads/Dashboard_files_document_20200102X5ZMZYKLR59AYC1.pdf
- [4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- [5] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สภาวะการศึกษาไทยปี 2559-2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด
- [7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- [8] วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้
- [9] DuFour, R., & Mattos, M. (2013). How do principals really improve schools? Educational Leadership. Educational Leadership, 70(7), 34-40. Retrieved from http://www.tdschools.org/wp-content/uploads/2013/08/PLC_Mattos-DuFour-Article.pdf
- [10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2562). รายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 ระดับชั้น ป.6 ม.3 ม.6. สืบค้นจาก <https://docs.google.com/ รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา O-NET ปี 2562.pdf>
- [11] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

- [12] ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
- [13] กัลยาณี พันโบ. (2564). แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 12(2), 111-126.
- [14] ญัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. (2563). รูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารสันติปริทรรศน์ มจร, 8(5), 1959 -1972.
- [15] นพพร จันทรนำชู และคณะ. (2558). รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการย่อยที่ 1).
- [16] จิตติมา วรรณศรี. (2552). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 32(1), 1-5.
- [17] พระวิมลธรรมคณี (เลี้ยว ทองสาม). (2558). องค์ประกอบการบริหารและจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โรงเรียนการกุศลของวัด ในภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [18] ชฎาทิพย์ ชูราสี และคณะ. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 377-388.
- [19] เจนภพ ชัยวรรณ. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
- [20] อาลัย พรหมชนะ. (2564). การยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(2), 660-674.
- [21] นवलลอ พลรักษา. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(2), 55-66.
- [22] ปริญญา มีสุข, อังคิรา วงษ์รักษา, & ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ. (2563). รายงานวิจัย เรื่อง การประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ทู่นสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- [23] วรรณพร ศิลาขาว, & พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 83-100.

**แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่ม
นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

**GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL TO FACILITATE
THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY AMONG GENDER DIVERSITY
STUDENTS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG.**

กฤษณะ งามสาร¹, ผศ.ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง², รศ.ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³

Vatin Sinchu¹, Sudarat Sarnswang², Prompilai Buasuwan³

¹นิสิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



Received : March 20,2022

Revised : April 21,2022

Accepted : June 12,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) กำหนดทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษาของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และโรงเรียนกรณีศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และนักเรียนจำนวน 7 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดกึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง ใน 51 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อ 0.977 ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของสังคมในสถานศึกษามีประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศในนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างทั้ง การกระทำและการใช้คำพูด เช่น

การกลั่นแกล้งล้อเลียน การดูถูกเหยียดหยาม การวิจารณ์เพศสภาพ ขาดความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งความหลากหลายทางเพศของนักเรียน สามารถจำแนกนักเรียนโดยใช้วิธีการสังเกตลักษณะภายนอก จากพฤติกรรมที่แสดงออก ด้วยการทำทาง บุคลิกภาพ และวิธีการพูดของนักเรียน แต่นักเรียนบางคนที่มีความหลากหลายทางเพศก็อาจจะไม่แสดงพฤติกรรม โดยสาเหตุหนึ่งที่นักเรียนในกลุ่มนี้ไม่แสดงพฤติกรรม เป็นเพราะปัญหาทางด้านจิตใจ และสภาพของสังคมที่ยังไม่ได้ให้การยอมรับอย่างแท้จริง 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม และด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา 3) ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ความเท่าเทียมทางเพศ, ความหลากหลายทางเพศ, แนวทางการบริหาร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Abstract

The purposes of this study were to 1) Study the gender diversity situation of students in educational institutions. Under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong 2) Introduce guidelines for educational administration that promote gender equality in educational institutions among students with gender diversity. Under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong. And 3) examine the appropriateness of educational administration guidelines that promote gender equality in educational institutions. The mixed method research was employed. The study was divided into 2 steps as follow. Step 1, setting guidelines for school administration by analyzing related documents and research Interview with 5 qualified persons. Also interview administrators, teachers and 7 students in two school case studies using a semi-structured interview questions. Step 2, checking the appropriateness of the school administration guidelines from the sample selected from personnel in 51 schools. The 5-level questionnaire with the IOC Conformity Index between 0.80 – 1.00 got a reliability value of 0.977, was used to collect data. Descriptive statistics were used to analyze the data.

The findings were as follows: 1.the social condition of the school setting reflects gender inequality among LGBT students, such as discrimination of both actions and words for example; bullying, insulting, sarcastic look, no attempt to understand onto the gender diversity students. Students can be classified using the method of observing their appearance. However, some gender diversity student try to hide their behavior, personality and way of speaking. For the reason, It is because of a psychological problem and no truly social acceptance. 2. Educational Institutions Administration Guidelines that Promote Gender Equality in Educational Institutions consisted of 4 areas of management guidelines: 1) Policy formulation of educational institutions, 2) Promotion Understanding of sexuality education and gender equality, 3) Provision of Freedom of expression and activities. 4) Creating healthy welfare and consulting service. 3. Checking Appropriateness of educational institutions administration guidelines to facilitate gender equality as a whole in every aspect was at high level.

Keywords : Gender Equality, Gender Diversity, Management Guidelines, The Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

ภูมิหลัง

ความเท่าเทียมทางเพศเป็นสิ่งที่ทั่วโลกยอมรับและให้การรับรองในทางสากลว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 5 : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน [1] อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นกฎหมายทางเลือกในการคุ้มครองและป้องกันสิทธิให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง รวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นับว่าเป็นเครื่องมือทางกฎหมายชิ้นแรกของประเทศไทยที่มีการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศขององค์กร หมวด 3 มาตรา 17 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมาตรา 18 บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับ ความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้วให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

สถานการณ์ในประเทศไทยสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศหากมองแบบผิวเผินจะเห็นว่าสังคมดูเปิดกว้างมากขึ้นจากในอดีตที่ผ่านมา การแสดงออกในอัตลักษณ์ทางเพศของผู้ที่มีความหลากหลายมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่ในแง่การยอมรับ (acceptance) ในความแตกต่างหลากหลายทางเพศ พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีความเปิดกว้างในการเข้าใจถึงความแตกต่างของมนุษย์ ซึ่งสังเกตได้จากบนสื่อสาธารณะ การจำกัดความของกลุ่มผู้มีความหลากหลายยังมักถูกจำกัดให้อยู่ในบทบาทและการแสดงออกในลักษณะที่มีความแตกต่างจากคนทั่วไป ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ หรือถูกนำบุคลิกภาพและการแสดงออกมาล้อเลียนเพื่อสร้างความขบขัน ความแปลกประหลาด จากรายงานการศึกษารูปแบบการสนับสนุน LGBTI+ และ 4P โครงการพัฒนาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนารูปแบบและระบบสนับสนุนสมาชิกครอบครัว เพื่อชีวิตและผู้ใช้บริการสุขภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาวะของประชากรกลุ่มความหลากหลายทางเพศ พบว่า ประชากรผู้มีความหลากหลายทางเพศรุ่นใหม่ มีแนวโน้มจะปฏิเสธการกดทับจากสังคม โดยกลุ่มคนรุ่นใหม่สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในพื้นที่สาธารณะในครอบครัวอย่างเปิดเผยมากขึ้น รวมทั้งสามารถตอบโต้หากถูกเหยียดหยาม ตู้อก หรือละเมิดจากบุคคลอื่นได้ [3] กล่าวได้ว่าในสังคมไทยการตีกรอบแนวคิดความผิดธรรมชาติและวัฒนธรรมของการยอมรับอำนาจและการไม่โต้แย้ง การอ่อนน้อมต่อตนเองต่อผู้อาวุโส การสอนให้คนยอมผู้อื่น เป็นปัญหาในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรุ่นใหม่หรือนักเรียนขาดความมั่นใจและความกล้าที่จะเปิดเผยเพศสภาพของตนเองให้กับคนในครอบครัวและสังคม

จากรายงานวิจัยในโครงการ Free2Be project ของ Western Sydney University จากประเทศออสเตรเลีย พบว่า ประมาณร้อยละ 60 ของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในซิดนีย์ได้รับการเหยียดหยาม

และถูกดูถูกในเชิงวาจาโดยภาษา เช่น เกย์ กะเทย พวกเบี่ยงเบนจากเพื่อน ๆ ในโรงเรียนและทำให้นักเรียนกลุ่มนี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ด้อยลงไป เพราะไม่รู้รู้สึกมีความสุขในการเรียน ไม่อยากเรียนและพบปะผู้คน และรู้สึกกดดันต่อบรรยากาศในโรงเรียน กว่าร้อยละ 57 ของนักเรียนที่เปิดเผยต่อเพศสภาพของตนไม่ว่าเป็นผู้ที่ความหลากหลายทางเพศ มักโดนทำร้ายร่างกายในสถานศึกษาโดยเพื่อนร่วมชั้นเรียน ซึ่งสาเหตุประการหนึ่งคือ เด็กนักเรียนที่เติบโตและถูกสอนมาในระบบครอบครัว และโรงเรียนที่ไม่ได้รับการปลูกฝังถึงความหลากหลาย (diversity) มักจะมี “มุมมอง” และ “ความเชื่อ” ในเชิงลบต่อทุกอย่างที่ต่างจากตน [4] ในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการสำรวจสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยกลุ่ม GLSEN (Gay, Lesbian and Straight Education Network) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนักเรียนอายุระหว่าง 13 – 21 ปี ที่มีความหลากหลายทางเพศกว่า 16,713 คน พบผลการสำรวจที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนยังไม่ใช้พื้นที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ร้อยละ 59.1 ของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ รู้สึกไม่ปลอดภัยที่โรงเรียนเนื่องจากกรณีทางเพศของพวกเขา ร้อยละ 77.6 หลีกเลี่ยงงานของโรงเรียน และร้อยละ 71.8 หลีกเลี่ยงกิจกรรมนอกหลักสูตร เนื่องจากพวกเขาไม่รู้สึกปลอดภัยและไม่สบายใจ [5]

ในประเทศไทยนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาไม่เพียงแต่ด้วยเรื่องของการสอบเข้ายังเกี่ยวโยงไปถึงกฎระเบียบของโรงเรียนและหลักสูตร รวมทั้งการปฏิบัติตัวของครูและเพื่อน ๆ ต่อบุคคลในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้สถาบันการศึกษาในประเทศไทยไม่ได้มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่ปกป้องนักเรียนกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการถูกรังแกและข่มเหงที่มีเหตุมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง ผลการศึกษา โดยองค์การยูเนสโก (UNESCO) ซึ่งได้รับความร่วมมือจากองค์การแพลนอินเตอร์เนชันแนล (PLAN INTERNATIONAL) และมหาวิทยาลัยมหิดล “ทำการสำรวจกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งหมด 2,000 ราย พบว่า 1 ใน 3 ของกลุ่มถูกทำร้ายร่างกาย และ 1 ใน 4 ถูกกระทำการข่มเหงทางเพศ มีคนจำนวนน้อยจากกลุ่มนี้ที่กล้าเล่าเรื่องดังกล่าวให้กับผู้อื่นแม้ว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะทำให้หลายๆรายมีอาการซึมเศร้าและ 7 เปอร์เซ็นต์ พยายามฆ่าตัวตาย” [6] ในปี 2563 วันที่ 29 กรกฎาคม มีรายงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวโดยกลุ่มนักเรียนจำนวนหนึ่งได้นัดกันร่วมเดินขบวน Pride นักเรียนครั้งแรกในประเทศไทย เพื่อไปยื่นหนังสือให้กระทรวงศึกษาธิการ ขจัดความไม่เท่าเทียมทางเพศ สร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิทธินักเรียน LGBTQ+ ด้านทรงผม การแต่งกาย ความเข้าใจที่ถูกต้อง และการไม่เลือกปฏิบัติ [7]

จากรายงานการศึกษารูปแบบการสนับสนุน LGBTI+ และ 4P [3] ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การศึกษากับความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการและภาคประชาสังคมควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน การพัฒนาองค์ความรู้ บทเรียนและเนื้อหาการเรียนรู้เรื่องความหลากหลายทางเพศ และการปฏิบัติต่อความเท่าเทียมทางเพศ การพัฒนาหลักสูตรที่มีเนื้อหาที่นอกเหนือไปจากการรู้จักและทำความเข้าใจความแตกต่างด้านร่างกาย (ชีวภาพ) และการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กล่าวคือ ต้องมีเนื้อหาที่สร้างความเข้าใจและเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนพูดคุยได้อย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างการเรียนรู้และความเข้าใจ บุคลากรในระบบการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศ และยอมรับการมีตัวตนของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่ในระบบการศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สามารถทำให้เด็กเข้าใจตัวเองและเข้าใจผู้อื่น เห็นผลกระทบที่เกิดจากอคติ ความไม่เข้าใจและการรังแก การเลือกปฏิบัติ โรงเรียนควรตระหนักถึงบริการการให้คำปรึกษาสำหรับนักเรียน โดยบุคลากรที่ผ่านกระบวนการอบรมและเข้าใจความละเอียดอ่อนในเรื่องความหลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุย ปรึกษา สื่อสาร และการเยียวยาหรือส่งต่อ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษายังไม่มีกรณีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมากนัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้

สนใจศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศดังกล่าว และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สถาบันครอบครัวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กและเยาวชนทั้งภาครัฐ และเอกชน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและผู้ให้ข้อมูลตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน 2) นักวิชาการด้านความหลากหลายทางเพศ จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 1 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

2. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนกรณีศึกษา (Case Study) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 7 คน ใน 2 โรงเรียน ได้มาจากการเลือกแบบสโนว์บอลล์ (Snowball sampling) ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูแนะแนว จำนวน 1 คน 4) ครูที่ปรึกษา จำนวน 1 คน และ 5) ตัวแทนนักเรียน จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษา

1. ประชากร คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564, งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพม.ชลบุรี) รวม 4,857 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 206 คน ประกอบด้วย 1) หัวหน้างานปกครองหรือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้าระดับชั้นหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ครูแนะแนว จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. สภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะความหลากหลายทางเพศของนักเรียน ความไม่เท่าเทียมทางเพศในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ และผลกระทบจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมของนักเรียนกลุ่มความหลากหลายทางเพศ

2. องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ 3) ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม และ 4) ด้านการสร้างสุขภาวะ และการให้คำปรึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งเครื่องมือในการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนกรณีศึกษา เป็นแบบชนิดกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 สภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศ และการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ วุฒิสถาบันการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.977

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการเก็บข้อมูลในการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนกรณีศึกษา เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ขออนุมัติหนังสือราชการจากจากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย นัดหมายวัน เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยใช้ในการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Meet และ Line Meeting

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ส่งทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ได้แบบสอบถามกลับคืน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษา และกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

- 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนกรณีศึกษา จำนวน 7 คน
 - 1.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาจากข้อที่ 1.1 และ 1.2 จัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ
- ระยะที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง
- 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 วิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความถี่ (Frequency)
 - 2.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ความถี่ (Frequency) เชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่ม นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปผลการศึกษาได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1) สภาพของสังคมในสถานศึกษามีประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศในนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างทั้ง การกระทำและการใช้คำพูด เช่น การกลั่นแกล้ง ล้อเลียน การดูถูกเหยียดหยาม การวิจารณ์เพศสภาพ ขาดความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งความหลากหลายทางเพศของนักเรียน สามารถจำแนกนักเรียนโดยใช้วิธีการสังเกตลักษณะภายนอก จากพฤติกรรมที่แสดงออก ด้วยกิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ และวิธีการพูดของนักเรียน แต่นักเรียนบางคนที่มีความหลากหลายทางเพศก็มักจะไม่แสดงพฤติกรรม โดยสาเหตุหนึ่งที่นักเรียนในกลุ่มนี้ไม่แสดงพฤติกรรม เป็นเพราะปัญหาทางด้านจิตใจ และสภาพของสังคมที่ยังไม่ได้ให้การยอมรับอย่างแท้จริง

2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ 3) ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม และ 4) ด้านการสร้างสุขภาวะ และการให้คำปรึกษา

3) ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยองในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในอันดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่วนด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษาและความเท่าเทียมทางเพศเป็นลำดับสุดท้าย

อภิปรายผล

สภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา ล้วนมีการแสดงออกที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ด้วยสภาพแวดล้อมและสภาวะของจิตใจของนักเรียน โดยส่วนใหญ่นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมักจะไม่เปิดเผยตัวตนในสถานศึกษา อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงตัวตนและดำรงชีวิตในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข ได้แก่ การถูกล้อเลียน การถูกเหยียดหยามทางเพศ การถูกกลั่นแกล้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ องค์การยูเนสโก (UNESCO) ร่วมกับองค์การแพลนอินเตอร์เนชันแนล (PLAN INTERNATIONAL) และมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ศึกษาทบทวนและวิเคราะห์กฎหมายและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์การภาคประชาสังคมและบุคคลที่เป็น Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (LGBT) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศถูกทำร้ายร่างกายถูกข่มเหงทางเพศทางวาจา ส่งผลทำให้ในบางรายเกิดภาวะซึมเศร้าจากการสัมผัสกับนักวิชาการด้านความหลากหลายทางเพศ ได้กล่าวถึงผลของการถูกเลือกปฏิบัติในเชิงของการบริหารการศึกษา พบว่า นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศบางกลุ่มมีแนวโน้มที่จะก้าวหน้าในเรื่องของการเรียนรู้หรือโอกาสในการเรียนรู้ได้ช้า เป็นเพราะการถูกกลั่นแกล้ง (bullying) การไม่ยอมรับของสังคม (dissocialize) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Day, Ioverno & Russell [8] พบว่า นักเรียนส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบจากการถูกเลือกปฏิบัติในสถานศึกษา ทำให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมีโอกาสน้อยที่จะจบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและเข้าเรียนต่อในวิทยาลัย

การถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนและครูในสถานศึกษาทำให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกว่าคุณถูกแบ่งแยก ไม่ได้รับความเป็นธรรมและมองว่าสถานศึกษาไม่ใช่สถานที่ที่ปลอดภัย อาจเป็นเพราะ นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมีความคาดหวังต่อความเข้าใจ และการให้การยอมรับในตัวของพวกเขาและครูมากกว่าครอบครัว ซึ่งการถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนและครูจึงส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจอย่างรุนแรง ทำให้นักเรียนไม่กล้าเผชิญหน้า รู้สึกอับอาย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และหลุดออกจากระบบการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kosciw, Clark, Truong & Zongrone [5] ที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่ม GLSEN (Gay, Lesbian and Straight Education Network) พบว่า นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศที่เป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ มีผลการเรียนที่ต่ำกว่านักเรียนที่ไม่ถูกละเมิดโดยเพื่อนหรือครู นอกจากนี้ นักเรียนยังมีระดับความกังวลสูงและมีแนวโน้มที่จะเลิกเรียนกลางคัน และไม่ศึกษาต่อในระดับสูง รวมไปถึงมีแนวโน้มที่จะทำร้ายตนเองและสังคมรอบข้าง เนื่องจากไม่สามารถรับความกดดันจากการถูกเหยียดหยามที่มีอย่างต่อเนื่องได้

แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษาและความเท่าเทียมทางเพศ ด้านเสรีภาพการแสดงออกและกิจกรรม และด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน ทุกเพศ ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและ สุขภาวะทางด้านจิตใจที่ดี มีความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล โดยเฉพาะด้านความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา การให้การยอมรับ ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก กิจกรรมในสถานศึกษาตามศักยภาพของตน ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่จะทำให้นักเรียนได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม สอดคล้องกับ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, ชันญชิตา ทูมมานนท์, ชุตติมณต์ คล้ายแก้ว และกรพกา พัฒนกำพล [9] ที่ได้ศึกษาวัยรุ่นที่มีความหลากหลาย

ทางเพศ : การดูแลช่วยเหลืออย่างเข้าใจ พบว่า โรงเรียนที่มีความเข้าใจกับสถานการณ์ที่วัยรุ่นที่มีความหลากหลายทางเพศจะช่วยให้วัยรุ่นสามารถปรับตัวและมีพัฒนาการที่เหมาะสมเมื่ออยู่ในช่วงวัยรุ่น และลดความเสี่ยงต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainability Development Goals หรือ SDGs โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ [1] ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 5 : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

ด้านที่ 1 การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.86) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ สถานศึกษาไม่ส่งเสริมพฤติกรรมก่อกวนของครูและบุคลากรในนักเรียนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน มีความเป็นผู้ใหญ่และเป็นที่ยอมรับให้กับนักเรียนทั้งด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา หากครูและบุคลากรแสดงพฤติกรรมก่อกวนต่อนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในลักษณะดังกล่าว ทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งต้นนั้น ย่อมส่งผลให้นักเรียนเกิดความขาดความมั่นใจ มีความกังวลในการเข้าหาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือ คำปรึกษาหรือคำแนะนำต่าง ๆ และทำให้บรรยากาศภายในสถานศึกษาเป็นสังคมที่ไม่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับ Asia Pacific Forum [10] ที่ได้ทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ พบว่า หลักปฏิบัติขององค์กรรัฐ 5 ประการที่พึงมีต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBT) ได้แก่ 1) ค้ำจุนบุคคลจากความรุนแรงอันเนื่องมาจากการเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ 2) ปกป้อง LGBT จากการทรมานและการปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือดูหมิ่น เหยียดหยาม 3) ยกเลิกการกำหนดว่าการรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย 4) ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถิทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และ 5) เคารพเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการชุมนุมโดยสันติของ LGBT และคนที่มีเพศกำกวม

ด้านที่ 2 การส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษาและความเท่าเทียมทางเพศ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.87) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู บุคลากรและนักเรียนมีทัศนคติที่ดี ต่อการเคารพในสิทธิของผู้อื่น อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้มากที่สุด ด้วยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารคือการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หากผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครู บุคลากรและนักเรียนได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งการเคารพในสิทธิของผู้อื่น ย่อมส่งผลทำให้บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดความเท่าเทียม ครู บุคลากรและนักเรียนมีทัศนคติในเชิงบวก ยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับ หลักการ Yogyakarta Principles (Yogyakarta Principles) กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ พบว่า ควรเปิดโอกาส ให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ ขอบเขต และการปฏิบัติตามข้อผูกพันด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ บุคคลทุกคนควรได้รับซึ่งสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งวิถีหรือ อัตลักษณ์ทางเพศ ทุกคนมีสิทธิในความเสมอภาคตามกฎหมาย และการคุ้มครองที่เท่าเทียมภายใต้ กฎหมาย โดยปราศจากซึ่งการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะการใช้สิทธิมนุษยชนข้ออื่น ๆ จะได้รับผลกระทบ ด้วยหรือไม่กฎหมายควรห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ และรับรองการคุ้มครองที่เท่าเทียมและมี ประสิทธิภาพจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ [11] และ ยังสอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ วรรณไรร และศิริสุดา แสวงวิ [12] ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า การคุ้มครองให้เกิดความเสมอภาคในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติยังมีปัญหาอยู่มากในเรื่องความเข้าใจและการเคารพต่อหลักการดังกล่าว เนื่องจาก

ยังเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในสังคมและภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับ นันท์พินดา จิตรระเบียบ [13] ที่ได้ศึกษาขององค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย พบว่า ทศนคติของพนักงานงานและผู้บริหารในองค์กรมีการรับรู้และความเข้าใจต่อความหลากหลาย มีทัศนคติที่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องความหลากหลายทางเพศ มีการเคารพและการให้เกียรติกันระหว่างพนักงานในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรเกิดนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้มากกว่า

ด้านที่ 3 ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ สถานศึกษาไม่ปิดกั้นการแสดงศักยภาพของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเป็นเพราะ การพัฒนาขีดความสามารถของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ หรือมีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งนักเรียนทุกคนล้วนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษ สถานศึกษาควรให้การส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนทุกคนตามความชื่นชอบ ความถนัดของตนเอง โดยเท่าเทียมกัน ศึกษานิเทศก์ กล่าวว่า ส่วนใหญ่นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีความสามารถโดดเด่น มีความคิดสร้างสรรค์ หากสถานศึกษาปิดกั้นการแสดงศักยภาพของนักเรียน ย่อมส่งผลต่อการบวนการเรียนรู้โอกาสทางการศึกษา และยังส่งผลต่อสถานะทางด้านจิตใจของนักเรียน การถูกล้อเลียนได้ ซึ่งจะยิ่งทำให้บรรยากาศในการเรียนของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศไม่มีความสุขไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Gower [14] ที่ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุน LGBT พบว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศของการสนับสนุน LGBT มากขึ้น มีโอกาสตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งเชิงสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า การล่วงละเมิดทางร่างกาย และการล่วงละเมิดตามรสนิยมทางเพศ เมื่อเทียบกับนักเรียนในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ไม่สนับสนุน LGBT ซึ่งบ่งชี้ว่าการปฏิบัติที่สนับสนุน LGBT อาจปกป้องนักเรียนทุกคน

ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวไม่ปฏิเสธการให้คำปรึกษากับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเป็นเพราะ ในสถานศึกษานั้นบุคคลที่มีหน้าที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา คือ ครูผู้สอนในแต่ละวิชา ซึ่งในปัจจุบันครุมีขมหนึ่งคนต้องสอนนักเรียนหลากหลายระดับชั้น อีกทั้งยังได้รับการะงานพิเศษที่มอบหมายจากสถานศึกษา ทำให้ครูแต่ละคนไม่ได้ใกล้ชิดกับนักเรียนทุกคนได้เท่าที่ควร ขาดช่วงเวลาในการสร้างการสื่อสาร ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน จึงเป็นหน้าที่ของครูที่ปรึกษาคอยสังเกต คัดกรองนักเรียน ให้ความช่วยเหลือนักเรียนของตนเองในเบื้องต้น และครูแนะแนวในการสำรวจ แนะนำให้คำปรึกษาในรายวิชา หากครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวได้ปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือดังกล่าว จะทำให้ผู้เรียนขาดความเชื่อมั่นต่อครู ไม่ให้ความร่วมมือ เพราะมองว่าตนเองไม่ได้รับการใส่ใจที่มากพอ เมื่อพบปัญหาที่จะหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งอาจเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ ชเนตตี ทินนาม, โกสม โอมพร นุวัฒน์ และ รัตนา ด้วยดี [15] ได้เสนอยุทธศาสตร์การ พัฒนาศักยภาพเยาวชนด้านการเสริมสร้างสุขภาวะ LGBTIQ+ พบว่า ต้องมีการสร้างระบบการเฝ้าระวังสุขภาวะทางจิต และการให้คำปรึกษาแก่เยาวชน LGBTIQ+ ที่ไม่กล้าเปิดเผยตนเอง สอดคล้องกับ อาทิตย์ อินตะแก้ว [16] ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศใน สถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า การบริหารจัดการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาพ เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และสอดคล้องกับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำแนวทางการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา โดยนักเรียนควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย และควรติดตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน พิจารณาปรับให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักรู้ให้แก่นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ จนกลายเป็นเรื่องปกติหรือจนเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงออกอย่างเท่าเทียมให้ครูและบุคลากรไม่ปิดกั้นโอกาสการแสดงออกของนักเรียนในทุกกิจกรรมภายในโรงเรียน มิใช่แต่นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงนักเรียนที่มีความพิการ และภาวะออทิสติกด้วย

4. สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของนักเรียนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ควรสร้างสุขภาวะ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นสถานที่ปลอดภัย โดยนักเรียนควรได้รับการให้คำปรึกษาจากครูและบุคลากรโดยปราศจากอคติทางเพศ เพราะนักเรียนควรที่จะมีความสบายใจที่จะเรียนรู้และใช้ชีวิตในโรงเรียนที่ทุกคนมีความเป็นมิตรต่อกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและส่งต่อคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยในเชิงลึกตามความคิดเห็นของครูที่มีความหลากหลายทางเพศ

2. ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การกีดกันทางเพศที่มีต่อนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษา

3. ศึกษาสภาวะความเท่าเทียมทางเพศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศระหว่างการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2559). *เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals (SDGs) ฉบับเต็ม*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://e-plan.dla.go.th/activityImage/422.pdf>
- [2] พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 18 ก. หน้า 17-27
- [3] อติศร จันทรสขุ, Freeman C., Ojanen T. T., นรุตม์ ศุภวรรณะกุล, รณภูมิ สามัคคีคารมย, สกล โสภิตอาชา คักดีและ สุมาลี โดกทอง. (2563). *รายงานการศึกษารูปแบบการสนับสนุน LGBTI+ และ 4P*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://lsed.tu.ac.th/uploads/lsed/pdf/research/20LGBT4P.pdf>

- [4] Ullman J. (2015). *Free2Be?: Exploring the schooling experiences of Australia's sexuality and gender diverse secondary school students*. Centre for Educational Research School of Education, Western Sydney University
- [5] Kosciw, J. G., Clark, C. M., Truong, N. L. & Zongrone, A. D. (2020). *The 2019 National School Climate Survey: The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth in Our Nation's Schools. A Report from GLSEN*: ERIC.
- [6] Mahidol University, Plan International Thailand & UNESCO Bangkok Office. (2014). *Bullying Targeting Secondary School Students Who Are or Are Perceived to be Transgender or Same-sex Attracted: Types, Prevalence, Impact, Motivation and Preventive Measures in 5 Provinces of Thailand*. Mahidol University.
- [7] ประชาชาติธุรกิจ. (2563). *นักเรียนเดินขบวน-ยื่นหนังสือ ศธ.เรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศ*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.prachachat.net/social-media-viral/news-497590>
- [8] Day, J. K., Ioverno, S. & Russell, S. T. (2019). Safe and supportive schools for LGBT youth: Addressing educational inequities through inclusive policies and practices. *Journal of School Psychology, 74*, 29-43.
- [9] ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, ชนัญชิตา ทูมมานนท์, ชุตติมนต์ คล้ายแก้ว และกรรมา พัฒนกำพล. (2565). *วัยรุ่นที่มีความหลากหลายทางเพศ : การดูแลช่วยเหลืออย่างเข้าใจ*. *Suranaree Journal of Social Science, 16*(2), 1-13.
- [10] Asia Pacific Forum. (2015). *ACJ Report: Human rights, sexual orientation and gender identity*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.asiapacificforum.net/resources/acj-report-sogi/>
- [11] สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2552). *หลักการ Yogyakarta : ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ* (ไพศาล ลิขิตปรีชากุล , ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: หจก.ไอเดีย สแควร์.
- [12] สุทธิพงศ์ วรอุไร และ ศิริสุดา แสนอิ้ว. (2562). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐ*. *วารสารรัชต์ภาคย์, 14*(34), 296-312.
- [13] นันทน์พินิตา จิตรระเบียบ. (2563). *องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิ และนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)*. สารนิพนธ์ปริญญาการ (จัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล
- [14] Gower, A. L., Forster, M., Gloppen, K., Johnson, A. Z., Eisenberg, M. E., Connett, J. E., & Borowsky, I. W. (2018). School practices to foster LGBT-supportive climate: Associations with adolescent bullying involvement. *Prevention Science, 19*(6), 813-821.
- [15] ชเนตตี ทินนาม, โกสุม โอมพรนุวัฒน์ และ รัตนา ด้วยดี. (2564). *ยุทธศาสตร์สุขภาพะ LGBTIQ+ ในประเทศไทย*. นครปฐม: โรงพิมพ์เดือนตุลาจำกัด.
- [16] อาทิตย์ อินตะแก้ว. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP AND COMMUNITY
RELATIONSHIP MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
PHANAT NIKHOM LOCAL MUNICIPALITY ADMINISTRATION, CHONBURI.

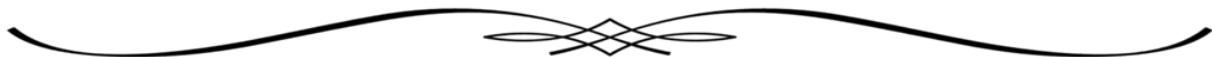
ศศิพิมล เจริญผล¹, ผศ.ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง², รศ.ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³

Sasipimol Jaroenpol¹, Asst.Dr.Sudarat Sarnswang², Assoc.Dr.Prompilai Buasuan²

¹นิสิตมหาบัณฑิตหลักสูตรบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



Received : March 20,2020

Revised : April 25,2022

Accepted : May 9,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 65 คน ซึ่งได้มาโดยมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ด้านการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรท้องถิ่น และด้านการให้บริการแก่ชุมชน ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการมีความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา เทศบาลเมืองพนัสนิคม

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship between Strategic Leadership and Community Relationship Management of School Administrators in Phanat Nikhom Local Municipality Administration, Chonburi. A sample of 65 was selected from teachers of School in Phanat Nikhom Local Municipality Administration. Research instrument was a questionnaire, constructed by the researcher. The data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation. The findings were as follows. 1) The strategic leadership of school administrators was at high level in all aspects. 2) The community relationship management of school administrators was at high level in all aspects. And 3) There was a statistically significant positive relationship at .01 found between the strategic leadership and the community relationship management of school administrators in Phanat Nikhom local municipality administration, Chonburi.

Keywords : Strategic Leadership, Community Relationship Management, School Administrators, Phanat Nikhom Local Municipality Administration.

ภูมิหลัง

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งบริบทโลกและบริบทในประเทศ ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่อง เช่น เทคโนโลยีพลิกโลก (Disruptive Technology) การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยที่อาจส่งผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงานในอนาคต การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) และภัยธรรมชาติ [1] อีกทั้งการเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศไทย ทำให้สถานศึกษาถูกสั่งปิดและเลื่อนการเปิดภาคเรียน นักเรียนและครูต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ทั้งการเรียนการสอนออนไลน์และการเรียนทางไกลผ่านโทรทัศน์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และทำให้พบปัญหาสำคัญคือการจัดสรรทรัพยากรครูและอุปกรณ์ทางการศึกษา ที่มีความเหลื่อมล้ำและไม่เพียงพอ เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์ในการเรียนแบบออนไลน์ ศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพของอินเทอร์เน็ตที่ยังไม่ครอบคลุมทั่วครัวเรือน [2] ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามที่กำหนด สอดคล้องกับที่สถาพร พุทธิพิบูล [3] ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาเป็นความยากยิ่งและท้าทายผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร [4] ผู้บริหารจึงต้องปรับกระบวนการตัดสินใจในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และแนวทางในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กรและบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรที่ผู้นำต้องนำมาใช้เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา [5]

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นภารกิจหลักของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ต้องบริหารงาน ดูแลและควบคุมให้บุคลากรของสถานศึกษาได้พัฒนาตามแผนและนโยบาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด โดยหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย [6] นอกเหนือจากการบริหารงานหลัก 4 ฝ่าย ในส่วนของงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นอีกหนึ่งในหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ [7] ได้กำหนด การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อช่วยให้สถานศึกษากับชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับกลุ่มชุมชน จะช่วยให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีศักยภาพ และมีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษาที่นำมาซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน [8]

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนเป็นอีกบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน และท้องถิ่นในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ยอมรับพัฒนาสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพินสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 77 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพินสนิคม จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2564 โดยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพินสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของ Yamana ที่มีความเชื่อมั่น 95% ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ จำนวน 65 คน โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 1 : .844 ได้ดังนี้ โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีกิตติวรณนุสรณ์ จำนวน 22 คน โรงเรียนเทศบาล 2 วัดกลางทুমมาวาส จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 วัดเกาะแก้วนครสวรรค์ จำนวน 8 คน และโรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปลัทธิปัญญาธร จำนวน 16 คน และใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูทั้ง 4 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิสถูตทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของกัณท์กัญญ์ สุวรรณรัชภูมิ [9], เนตรพัฒนา ยาวีราช [10], Dubrin [4], Ireland and Hitt [4] และ Lynch [12] แบ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน เกี่ยวกับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน กำหนดมาตรฐานตำแหน่งสถานงานบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล [6] และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [12] แบ่งการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ การประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น และการให้บริการแก่ชุมชน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 20 ข้อ

ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แบ่งออกเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กำหนดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ทุกข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .983

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับระดับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 ส่วนด้านอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระหว่าง 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และอันดับต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการสื่อสารของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอันดับต่ำที่สุด คือ ด้านการให้บริการแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร แจ้งข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือพร้อมทั้งบริการด้านวิชาการให้แก่ชุมชนและท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .886$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ($r = .819$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ($r = .797$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการให้บริการแก่ชุมชน ($r = .675$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.44$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้สามารถแสดงพฤติกรรมการณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เช่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการสื่อสารของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการศึกษา สามารถตัดสินใจเลือกข้อมูลที่ต้องการในการวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษารวมถึงการมีแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานจากผู้น้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลให้เทศบาลเมืองพนัสนิคมได้รับรางวัลดีเลิศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นโดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนันท์ ธิรัมย์ [13] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.49$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจึงได้แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่น สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารแจ้งข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีส่วนร่วมในกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และผู้บริหารให้บริการในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นตามกำลังและศักยภาพของสถานศึกษา รวมไปถึงการได้รับการส่งเสริมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมานมิตร ชูชีวา [14] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่พบว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น และเป็นผู้นำในการประสานงานให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่นและเกิดผลประโยชน์ร่วมกัน ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุมพร พัฒนะมาศ [15] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าคู่อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีกิจกรรมส่งเสริมอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา รวมถึงกระทำตนเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้แก่ครู เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อันก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาเป็นความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอันนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ดังที่ Ireland and Hitt [4] กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ เป็นคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจให้ครูพร้อมทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันสามารถนำไปสู่การพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เกิดการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ดังที่ ปณิธิ การสมดี [4] กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นภาพสะท้อนทิศทางอนาคตขององค์กรที่สมาชิกภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นถึงเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการให้บริการแก่ชุมชน เป็นคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำกว่าคู่อื่น ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง แต่เป็นคู่ที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารต้องใช้ถ้อยคำหรือข้อความสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนนำไปสู่ความเข้าใจอันดีและความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน รวมถึงเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ชุมชนและองค์กรต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน พร้อมทั้งส่งเสริมงานด้านการให้บริการแก่ชุมชนของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องงานด้านการให้บริการแก่ชุมชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ชุมชน

ได้รับรู้และรับทราบข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริพร เฟิงฟา [16] ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านสำนักทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ด้านการให้บริการชุมชน คือ พัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากรในเรื่องที่ชุมชนสนใจและจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด พร้อมหาวิธีสร้างความเข้าใจให้ครูได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา และหาวิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน พร้อมทั้งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนตามนโยบายของต้นสังกัดต่อไป

1.2 การบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้บริการแก่ชุมชน เป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการให้บริการและช่วยเหลือชุมชนและท้องถิ่น ในด้านวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น โดยหาวิธีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ก่อนให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน พร้อมให้ความช่วยเหลือและบริการด้านวิชาการให้แก่ชุมชนและท้องถิ่นอยู่เสมอ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัย คู่ที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หากต้องการพัฒนางานความสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้เกิดแบบแผนการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและส่งเสริมความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างรักษาอัตลักษณ์อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชนด้านการให้บริการแก่ชุมชน เป็นคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำกว่าคู่อื่นๆ ดังนั้น หากต้องการที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงและพัฒนาวิธีการหรือช่องทางการสื่อสารที่มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และพัฒนางานด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติได้

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากลุ่มประชากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยอาจไม่ครอบคลุมทั้งหมด ดังนั้นในการศึกษารั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษากลุ่มประชากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในจังหวัดชลบุรี หรือในระดับภูมิภาค เพื่อให้ได้ผลการศึกษที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2563). สภาพัฒน์ ขับเคลื่อนประเทศหลักฟันโควิด ส่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ 13. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2563, จาก www.infoquest.co.th
- [2] พชรวรรณ อุบลเลิศ. (2563). วารสารเศรษฐกิจและสังคม ปีที่ 57 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2563 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- [3] สถาพร พฤษภูมิกุล. (2560, พฤษภาคม – สิงหาคม). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 28(2): 36-49.
- [4] พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- [5] วรวัชร เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562, พฤษภาคม – สิงหาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 15(2): 219-230.
- [6] สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2559). ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2564, จาก www.local.moi.go.th
- [7] สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 . สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>
- [8] พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2552). เอกสารคำสอน รายวิชา 01152515 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน: ความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2556, มกราคม – มิถุนายน). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 10(18): 43-51.
- [10] เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2560). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเฟลด์ กรุ๊ป จำกัด.
- [11] ปณิธิ การสมดี. (2564). ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [12] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- [13] ณัฐนันท์ อี๋มแทน. (2559). ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา), กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [14] สมานมิตร ชูชีวา. (2560). การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- [15] จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [16] ศิริพร เพ็งพา. (2560). ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านสำนักทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

**THE ROLES OF PRINCIPALS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF STUDENT
CARE AND SUPPORT SYSTEM IN EXTRA-LARGE SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2**

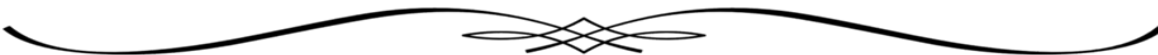
วาทีน สินชู¹, ผศ.ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง², ดร.วรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง³

Vatin Sinchu¹, Sudarat Sarnswang², Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang³

¹นิสิตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



Received : March 19,2022

Revised : April 21,2022

Accepted : April 19,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 205 คน โดยกำหนดตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan [1] จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของประชากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.963 และค่าความเชื่อมั่นของการ

ดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการประเมินผล และรายงานผล ด้านการกำกับ นิเทศ และติดตามผล ด้านการประสานงาน และด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร 2) การดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.999 และ 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมส่งผลต่อการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันการพยากรณ์การดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ร้อยละ 87.10 โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล และรายงานผล และด้านการกำกับ นิเทศ และติดตามผล ตามลำดับ

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of the roles of principals in extra-large schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. 2) study the implementation of student care and support system. 3) study the relationship between the roles of principals and the implementation of student care and support system. and 4) study the roles of principals affecting the implementation of student care and support system. The samples consisted of 205 teachers in extra-large schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 by using Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used simple random sampling was performed by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The IOC (Index of Item - Objective Congruence) was valued at 0.60-1.00 and reliability of the roles of principals was 0.963 and reliability of the implementation of student care and support system was 0.964. The data analysis was performed by mean and standard deviation. The hypothesis testing used the Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation, and the multiple regression analysis-enter method.

The research results were as following: 1) the roles of principals was at a high level and in terms of each aspect, it was at a high level in all aspects in descending order, as follows: managing, evaluating and reporting, controlling, supervising and monitoring, coordinating, and promoting, supporting and developing personnel; 2) the implementation of student care and support system and in terms of the individual aspects, it was found to be at a high level in all aspects, in descending order, as follows: knowing

individually students, screening and classifying students, preventing and solving problems, encouraging students, and passing on student; 3) there was a statistically significant positive relationship at .01 between the roles of principals and the implementation of student care and support system. The Pearson's correlation coefficient (r)= 0.999 showed that the two variables had a relationship at high level; and (4) the roles of principals affected the implementation of student care and support system at a level of .01. All aspects of the roles of principals mutually predicted the implementation of student care and support system with a predictive power of 87.10%. Managing had the highest predictive power followed by coordinating, promoting, supporting and developing personnel, evaluating and reporting, and controlling, supervising and monitoring, respectively.

Keywords: Roles of Principals, Implementation of Student Care and Support System, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 4 มาตรา 22 ระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า นักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความรู้ คู่คุณธรรม มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ นั่นคือ เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาให้เป็น “คนดี เก่ง และมีความสุข” ซึ่งการพัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียน ก็เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวลความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤตทางสังคม [2]

ด้วยสภาพสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และมีผลต่อพฤติกรรมของเด็กนักเรียนและเยาวชนในสังคมไทย จากการศึกษาข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตในส่วนของกรให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต ในช่วง 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ 2563 (ตุลาคม 2562 - มีนาคม 2563) พบว่า 1 ใน 3 ของผู้ใช้บริการทั้งหมดเป็นกลุ่มเด็กและเยาวชน อายุ 11 - 25 ปี และปัญหาที่พบมาก 5 อันดับ คือ ปัญหาความเครียดหรือวิตกกังวล ปัญหาจิตเวช ปัญหาความรัก ปัญหาซึมเศร้าและปัญหาครอบครัว ที่อาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือเหตุการณ์ที่เป็นอันตราย [3] เช่นเดียวกับข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว พบว่า สถิติของผู้กระทำความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ในช่วงเดือน ตุลาคม 2562 - เมษายน 2563 มีจำนวน 141 ราย แบ่งออกเป็น ความรุนแรงทางร่างกาย ร้อยละ 87 ทางเพศ ร้อยละ 9 และทางจิตใจ ร้อยละ 4 ส่วนปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ยาเสพติด ร้อยละ 35 บันดาลโทสะ ร้อยละ 33 หึงหวง ร้อยละ 25 สุรา ร้อยละ 17 เท่ากับการล้วงละเมิดทางเพศ

ร้อยละ 17 อาการจิตเภท ร้อยละ 9 และจากเกม ร้อยละ 2 ขณะที่สถิติความรุนแรงในครอบครัว ตั้งแต่ปี 2559 - เมษายน 2563 พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นคิดเป็น 1,400 ราย/ปี หรือ 118 ราย/เดือน เฉลี่ย 4 ราย/วัน [4] ซึ่งสถานการณ์ความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัวยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ จากบทความของบุญวรา สุมะโน และณัฐนิ ฒ เชียงใหม่ [5] ระบุว่า หากดูสถิติในระบบข้อมูลความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัว จะพบว่า ความรุนแรงที่มีผู้ถูกกระทำเป็นเด็กมีแนวโน้มสูงขึ้นในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เฉลี่ย 17% ส่วนหนึ่งสะท้อนให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบการคุ้มครองเด็กในประเทศ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 อาจไม่สามารถป้องกันและรับมือความทำร้ายและความเสี่ยงใหม่ที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ งานวิจัยประสิทธิภาพกลไกการคุ้มครองเด็กพบว่า บุคลากรในระบบคุ้มครองเด็กยังขาดความเข้าใจ รวมทั้งทักษะและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อาทิ ขาดข้อมูลสถานการณ์เด็กในพื้นที่ ส่งผลให้กระบวนการคุ้มครองเด็กยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากการประมวลสถิติข้อมูล สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนของหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน พบว่าเด็กและเยาวชนทั้งที่เป็นนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอื่น ๆ ส่วนหนึ่งมักมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) ตกเป็นทาสของเกมคอมพิวเตอร์จนถึงขั้นหมกมุ่นและเรียนรู้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเกมจนไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองและสังคม 2) นิยมประลองความเร็วโดยการแข่งรถมอเตอร์ไซด์ มีพฤติกรรมการใช้รถจักรยานยนต์ ที่ผิดกฎหมาย 3) ใช้ความรุนแรงในการตัดสินปัญหาและข้อขัดแย้ง ทะเลาะวิวาท จับกลุ่มรวมตัวกันสร้างความ บั่นป่วนในชุมชน ไปจนถึงการยกพวกตีกัน 4) มีเพศสัมพันธ์เร็วขึ้น เป็นพ่อแม่ตั้งแต่อายุยังน้อย มีเพศสัมพันธ์โดยไม่ป้องกันตนเอง ขาดความรับผิดชอบ 5) เข้าถึงสารเสพติดได้ง่าย เริ่มจากการใช้บุหรี่เหล้า ยาบ้า ยาไอซ์ ยาเลิฟ และสารอันตรายที่แพร่ ระบาดในกลุ่มเด็กและเยาวชน 6) ขาดหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ไม่เห็นความสำคัญของหลักศาสนา ค่านิยมความเป็นไทย ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวค่อนข้างเปราะบาง ติดเพื่อน ติดสื่อ และให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าความมีคุณธรรมนำใจ นอกจากนี้เด็กและเยาวชนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสังคม อาทิ ติดการพนัน นิยมเสี่ยงโชค การมั่วสุมในหอพัก ไม่ชอบไปโรงเรียน หนีเรียน ทำร้ายรังแกกันเอง หมกมุ่นกับสื่อที่ไม่สร้างสรรค์ นิยมบริโภคอาหารกรุบกรอบอาหารที่ไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เครียด ซึมเศร้า มองโลกในแง่ร้าย ไม่สนใจต่อปัญหาสังคม อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ตามสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยเสี่ยงจากสภาพครอบครัว ปัจจัยเสี่ยงจากโรงเรียน ปัจจัยเสี่ยงจากชุมชนและสังคม ปัจจัยเสี่ยงจากเพื่อน และปัจจัยเสี่ยงจากบุคลิกภาพหรือตัวนักเรียนเอง [2]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและแก้ปัญหา สถานการณ์ความรุนแรงของเด็กนักเรียนและเยาวชนในสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการพัฒนา และยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนขึ้น ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากความร่วมมือของกรมสุขภาพจิตและกรมสามัญศึกษาตั้งแต่ปี 2543 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เด็กนักเรียนมีความใกล้ชิดมากที่สุด รองลงมาจากครอบครัว ผู้ปกครองให้การยอมรับ และคาดหวังว่าจะได้รับความรู้ การอบรมสั่งสอน การดูแลด้วยการเอาใจใส่ สถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของเด็กนักเรียนเป็นหลัก ให้เด็กนักเรียนได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความปลอดภัย การจัดการเรียน การสอนต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งสอนทักษะชีวิต ที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 26 ให้โรงเรียนจัดการประเมินนักเรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของนักเรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา นอกจากนี้ ครูต้องบูรณาการเนื้อหาความรู้ และพัฒนาคุณภาพเด็กนักเรียนให้มีความพร้อมอย่างเป็นองค์รวม โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็กนักเรียน และแก้วิกฤติทางสังคม สถานศึกษาต้อง จัดระบบงานกิจกรรมที่ส่งเสริมความประพฤติให้เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียน ต้องนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กนักเรียน โดยใช้กระบวนการของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาการนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียนไปใช้ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม เด็กนักเรียนจะต้องได้รับการพิทักษ์ ปกป้อง ค้ำครอง และดูแล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต

การสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียน เป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ โดยต้องจัดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน เพื่อคุ้มครองดูแลเด็กนักเรียน สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความใกล้ชิดกับเด็กนักเรียน ดังนั้นในการสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียนจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับเด็กนักเรียนอย่างแท้จริง สถานศึกษาควรนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กนักเรียนเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการสร้างความปลอดภัยในชีวิตของเด็กนักเรียน รวมทั้งการปกป้อง ค้ำครอง และช่วยเหลือเด็กนักเรียนจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียนย่อมส่งผลต่อคุณภาพการเรียนของเด็กนักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชีวิตที่ดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง โดยมีครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูทุกคน รวมไปถึงบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะต้องมีวิธีการเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐาน มีคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ [2] การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะดำเนินไปได้ด้วยดีหรือประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการวางแผนนโยบาย การดำเนินงาน การกำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างมาก ดังปรากฏในกลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาด้วยการบริหารจัดการร่วมกัน

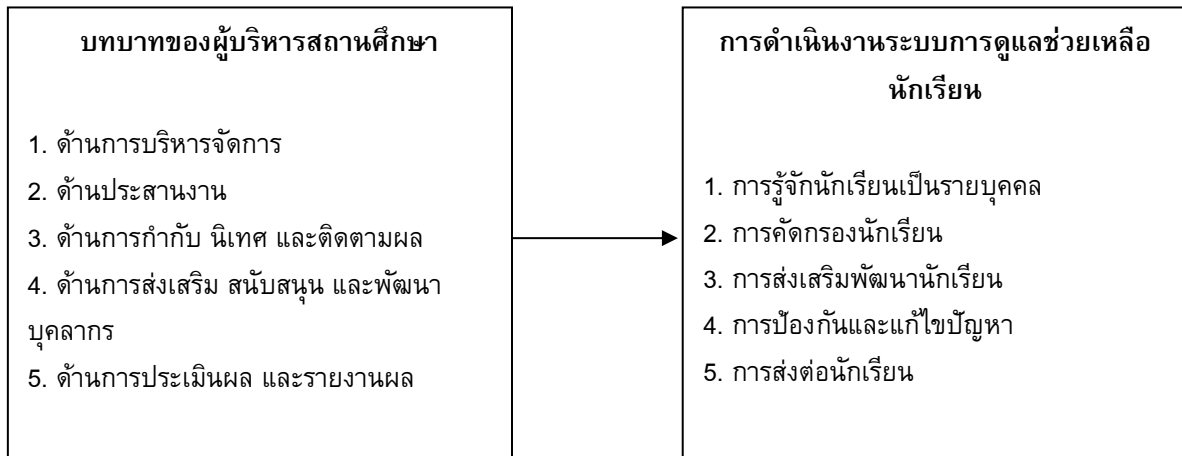
ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสถานศึกษา โดยมีจุดเน้นคือ สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน และระบบคุ้มครองนักเรียน รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับเครือข่ายสหวิชาชีพทุกระดับ [6] และได้จัดทำโครงการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อสนองกลยุทธ์ดังกล่าว จากผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และนักเรียนในสังกัดได้รับการส่งเสริม การดูแลช่วยเหลือและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมอย่างทั่วถึง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข [7] แต่ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษนั้น ยังประสบปัญหาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ไม่ทั่วถึง ด้วยบุคลากรที่มีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน ทำให้นักเรียนยังมีปัญหาด้านพฤติกรรม สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีนักเรียนจำนวนมากที่ไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือเท่าที่ควร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควรตระหนักถึงปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเร่งด่วน ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการจัดการ ส่งเสริมประสานงานบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหาร และครูนำข้อมูลสารสนเทศวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 431 คน จาก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง และโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 205 คน โดยกำหนดตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของประชากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วิทย์ฐานะ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขต วิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมการค้นคว้าอิสระ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.963 และค่าความเชื่อมั่นของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เท่ากับ 0.964

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับคืนจำนวน 205 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล และรายงานผล ด้านการกำกับ นิเทศ และติดตามผล ด้านการประสานงาน และด้านการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาบุคลากร

2. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.999 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

บทบาทของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					โดยรวม (Y)
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	0.967**	0.852**	0.828**	0.953**	0.858**	0.924**
X ₂	0.938**	0.850**	0.830**	0.822**	0.985**	0.922**
X ₃	0.826**	0.954**	0.844**	0.791**	0.824**	0.903**
X ₄	0.841**	0.909**	0.940**	0.825**	0.822**	0.920**
X ₅	0.840**	0.864**	0.907**	0.894**	0.799**	0.913**
โดยรวม (X)	0.967**	0.964**	0.949**	0.937**	0.937**	0.999**

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านรวมกัน การพยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ร้อยละ 87.10 โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล และรายงานผล และด้านกำกับ นิเทศ และติดตามผลตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method) ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	b	β	SE _b	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.008	-	-	5.661	0.000
1. ด้านการบริหารจัดการ (X ₁)	0.282	0.296	0.25687	504.049	0.000
2. ด้านการประสานงาน (X ₂)	0.251	0.243	0.05775	400.683	0.000
3. ด้านการกำกับ นิเทศ และติดตามผล (X ₃)	0.132	0.145	0.15593	245.960	0.000
4. ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร (X ₄)	0.169	0.238	0.10547	423.870	0.000
5. ด้านการประเมินผล และรายงานผล (X ₅)	0.165	0.166	0.00288	282.796	0.000

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	b	β	SE _b	t	p
R = 0.933	R ² = 0.871	SE _{est} = 0.256	F = 1373.589**		

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล และรายงานผล ด้านการกำกับ นิเทศ และติดตามผล ด้านการประสานงาน และด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้นำ คอยกระตุ้น กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู ให้มีการปฏิบัติงานด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งคอยกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ จิมฉลอง [8] ได้ศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการกำกับ นิเทศ และติดตาม ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล เช่นเดียวกับพิชามณูษ์ ม่วงแก้ว [9] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริม พัฒนานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสำคัญที่จะต้องมียุทธศาสตร์การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งวิธีการ กิจกรรม และเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรองรัตน์ ทองมาลา [10] ได้ศึกษา การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า 1) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่นเดียวกับพรพัฒน์ ภักดีโพธิ์ [11] ได้ศึกษา การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 31 โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.999 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษามีระดับบทบาทในระดับมาก สถานศึกษาก็จะมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากตามไปด้วย และในทางกลับกัน หากผู้บริหารสถานศึกษามีระดับบทบาทในระดับต่ำ ก็จะมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่ำด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับทุกชั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ ฉิมฉลอง [8] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบช่วยเหลือการดูแลนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก (r = 0.763) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองจำแนกนักเรียน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนความสัมพันธ์กับการส่งต่อนักเรียน การส่งเสริมพัฒนา นักเรียน การรายงานผล การป้องกันและแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับการพยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ร้อยละ 87.10 โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล และรายงานผล และด้านกำกับ นิเทศ และติดตามผล ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการดำเนินงาน กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมและมอบหมายงานบุคลากรในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ [12] ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทุกฝ่าย ต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และให้การสนับสนุนการดำเนินงาน หรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรประชุมคณะกรรมการและบุคลากรหลักของโรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องแนวนโยบายการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งควรแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการประสานงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ ทีมนำ ทีมทำ และทีมประสาน ตามความเหมาะสมของบุคลากรภายในโรงเรียน [12] ส่วนด้านการประสานงาน นับว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น นอกจากการประสานงานกับคณะกรรมการภายในสถานศึกษาแล้ว จำเป็นต้องประสานงานกับผู้ปกครอง องค์กร ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกในการร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และส่งต่อนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องประสานงานที่มุ่งงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ [12] ได้กล่าวถึงแนวทางการดำเนินงานจัดระบบการ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ของบุคลากรทางการศึกษาทุกคน และผู้ปกครอง ชุมชนที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการประสานสัมพันธ์ภายใน คือ คณะกรรมการทุกคนทั้งที่มำ ทิมทำ และทีมประสานต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และกำหนดแผนการจัดประชุมแต่ละทีมชัดเจน และการประสานการทำงานภายนอก เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเยี่ยมบ้าน เป็นต้น เช่นเดียวกับวราพร ม่วงประดม [13] ได้กล่าวถึงการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการประสานงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษาต้องใช้ทักษะการประสานงานอย่างรอบด้าน โดยใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานภายในและการสื่อสารที่ดีสามารถลดปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ส่วนด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าและความจำเป็นของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การให้รางวัล ยกย่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ตลอดจนส่งเสริมให้มีการประชุม อบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ [12] ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า การอบรมให้ความรู้และทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้แก่ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [14] ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการ (ทีมนำ) ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ส่งเสริม สนับสนุน การขับเคลื่อน และผดุงรักษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะอันจะเป็นการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป รวมถึงด้านกำกับ นิเทศ และติดตามผล และด้านการประเมินผล และรายงานผล นับว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารต้องคอยกำกับ นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปีต่อ ๆ ไป รวมถึงรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี รวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับจำเริญ นาคอุไร [15] กล่าวว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลังดำเนินการโครงการ และให้คณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัดทำข้อมูลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสารสนเทศของโรงเรียนและมีการจัดทำรายงานผล และมีการให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นด้านที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด เช่น การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เช่น จัดอบรมบุคลากรด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือให้รางวัลห้องเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีการเยี่ยมบ้านครบ 100 % เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น จัดทำระบบการเยี่ยมบ้าน และการคัดกรองนักเรียนในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดทำเครื่องมือที่หลากหลาย รวมถึงจัดทำระบบสารสนเทศที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผลการดำเนินงาน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรจัดทำคู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการจัดประกวดสถานศึกษาต้นแบบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้รางวัลแก่สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานในระดับดีขึ้นไป รวมถึงจัดกิจกรรมให้สถานศึกษาทุกแห่งได้ศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อนำไปพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยต่อยอดศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อทราบถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ

3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนตามภูมิภาคต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Krejcie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน : หลักการ แนวคิด และทิศทางการดำเนินงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). (ร่าง) **คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับพัฒนา พ.ศ.2563)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ.
- [4] กรมสุขภาพจิต. (2563). **ห่วงปัญหาความรุนแรงในครอบครัว**. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30544>
- [5] บุญวรา สุมะโน และณัฐินี ณ เชียงใหม่. (2563). **ถึงเวลาปรับปรุงระบบการคุ้มครองเด็ก เพื่อปกป้องอนาคตของชาติ**. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://tdri.or.th/2020/07/thai-child-protection-act-improved-system/>.
- [6] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2560). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- [7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2563). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563**. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.

- [8] อารีย์ ฉิมฉลอง. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [9] พิชามณัฐ ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [10] รongรัตน์ ทองมาลา. (2558, ตุลาคม – มกราคม). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 1(3).
- [11] พรพัฒน์ ภักดีโพธิ์. (2558, กันยายน – ธันวาคม). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(3).
- [12] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- [13] วราพร ม่วงประถม. (2558, พฤษภาคม – สิงหาคม). การศึกษาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(2).
- [14] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [15] จำริญ นาคอุไร. (2559, พฤษภาคม – สิงหาคม). การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(2).

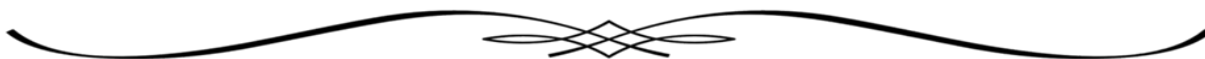
คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

QUALITY OF LEARNERS ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS, ADMINISTRATORS OF THE EDUCATIONAL
ADMINISTRATION MASTER OF EDUCATION PROGRAM, KANCHANABURI
RAJABHAT UNIVERSITY

พงษ์ศักดิ์ รามชมรัตน์¹

Pongsak Ruamchomrat¹

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ปร.ด.)



Received : March 17,2022

Revised : April 25,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด และ ปัญหาและข้อเสนอแนะ ของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2559-2563 จำนวน 119 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบแบบที

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือด้านคุณธรรม

จริยธรรม และจรรยาบรรณ รองลงมาคือ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านประสบการณ์วิชาชีพ ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 นั่นคือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหานักศึกษามีเวลาจำกัดในการศึกษา ข้อเสนอแนะ คือนักศึกษาควรจัดการเวลาในการเรียน การทำงานให้มีความเหมาะสม และสาขาวิชาได้มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเอง

3.2 ปัญหานักศึกษาสอบวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ข้อเสนอแนะ คือสาขาวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา กรณีที่ นักศึกษาสอบไม่ผ่านเกณฑ์ด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย

3.3 ปัญหานักศึกษาหลายคนไม่จบตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ข้อเสนอแนะ คือสาขาวิชา ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาติดตาม และจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ทุกภาคการศึกษา และสาขาวิชามีการจัดคลินิกสำหรับการวิจัยเพื่อให้นักศึกษาสามารถปรึกษาวิธีการดำเนินการวิจัย และวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.4 ปัญหาควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานของนักศึกษา ข้อเสนอแนะ คือสาขาวิชาควรนำเสนองานบัณฑิตศึกษาในการพัฒนาระบบสนับสนุน ผู้เรียนโดยนำแบบฟอร์มบันทึกข้อความงานบัณฑิตศึกษา (บศ.) ต่าง ๆ ในเว็บเพจของงานบัณฑิตศึกษา

คำสำคัญ: คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and compare the quality of learners according to professional standards of educational institutions, administrators of the educational administration master of education program, Kanchanaburi Rajabhat University and to study the problems and suggestions of educational management according to professional standards of educational institutions, administrators of the educational administration master of education program, Kanchanaburi Rajabhat University.

The samples consisted 119 post-graduate students in master of educational program in educational administrator academic year 2016-2020, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity at 1.00 and the reliability at 0.96. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of this study were as follows:

1. The quality of learners according to professional standards of educational institutions, administrators of the educational administration master of education program, Kanchanaburi Rajabhat

University was overall and in each individual aspect at a high level, ranking in order of mean from high to low as follows: morality, ethics and professional code, student affairs and activities, professional development, curriculum and instruction, measurement and evaluation of learning achievement, educational quality assurance, professional development, school administration, and academic leadership.

2. The comparison results of the quality of learners according to professional standards of educational institutions, administrators of the educational administration master of education program, Kanchanaburi Rajabhat University was overall and in each individual aspect were difference at 0.01 level.

3. Problems and suggestions of educational management according to professional standards of educational institutions, administrators of the educational administration master of education program, Kanchanaburi Rajabhat University were as follows:

3.1 Problem: Students have a hard time to study in a limited time, suggestions are the following: students must manage their time properly in their respected faculty with the supporting reliable information and technology in self learning.

3.2 Problem: Students are failed in English proficiency test in a post graduate level. Suggestion, students who are failed to the test will study again in the said branch (English class).

3.3. Problem: Students will not graduate in time. Suggestions, the teacher should follow up the students to do the work and report it step by step. It should be done every semester and the said branch should also provide a follow up class to inform the students about the method of the research and let the students analyze it.

3.4 Problem: The branch should provide the good source of technology for the students to send their work. Suggestions: The branch should also make their own program for the students to make it easier for them to send and printout the work.

Keywords: Learner Quality, Professional Standards for School Administrators,

บทสรุป

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาถือว่าการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการศึกษาที่เตรียมบุคคลเพื่อไปประกอบอาชีพ และผู้ที่จบการศึกษาในระดับนี้จะเข้าสู่การประกอบอาชีพต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดในสาขาวิชาที่เรียนมา ดังนั้น การสำเร็จการศึกษาและมีงานทำจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของนักศึกษา ในส่วนของรัฐบาลและสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีทิศทางและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามที่สถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตยอมรับ ด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้นักศึกษาของตนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะสามารถแข่งขันกับสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ และสถาบันอุดมศึกษาของไทยก็ได้มีการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการขยายกิจการของสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมากมายโดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาความรู้ระดับสูงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมในอนาคต การศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นยังรวมถึงการให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผลผลิตของอุดมศึกษาซึ่งเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปนั้น มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาควบคู่ไปกับความรู้ทางวิชาการ อย่างไรก็ตามแม้ว่าการพัฒนาคุณภาพของการอุดมศึกษาไทยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ในปัจจุบันก็ยังพบว่ายังมีปัญหาเรื่องคุณภาพอุดมศึกษาที่ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร [1]

ดั่งที่ อัครนันท์ เตชไกรชนะ [2] ได้สะท้อนปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรในหลายประเด็น กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอนและการวิจัย เปิดหลักสูตรตามความพอใจ โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ขาดการวางแผนพัฒนาสถาบันในระยะยาว รวมถึงคณะกรรมการบริหาร/สภาสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนหลายแห่งไม่มีการบริหารจัดการที่ดี และมหาวิทยาลัยไทยโดยภาพรวมยังมีจุดอ่อนเรื่องการบริหารจัดการคุณภาพ โดยเฉพาะการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ซึ่งจะสังเกตได้ว่ามหาวิทยาลัยที่ติดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกล้วนเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยทั้งสิ้น รวมทั้งทิศทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมยังไม่ชัดเจน เกิดความซ้ำซ้อนในเรื่องการให้บริหารบุคลากรที่จะเข้ามาในมหาวิทยาลัย อาทิเช่น ผู้บริหาร ส่วนหนึ่งไม่มีความรู้ทางการบริหาร แต่จะมีความรู้เฉพาะด้านงานวิชาการเท่านั้น อีกทั้งบัณฑิตที่จบการศึกษาออกมาบางส่วนไม่ได้คุณภาพและมีปัญหาในด้านภาษาอังกฤษ ส่งผลให้ทิศทางการพัฒนาและการกำกับมาตรฐานไม่ชัดเจนต่อเนื่อง อีกทั้งรัฐบาลเองก็ไม่มีกระบวนการเปิดสาขาวิชาของแต่ละมหาวิทยาลัยให้ตรงตามความต้องการของประเทศและตลาดแรงงานได้ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู [3]

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เพื่อคณะครุศาสตร์ได้แนวทางการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะนำองค์ประกอบการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ของสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ระดับคณะวิชา หรือหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเกี่ยวกับสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา [4] ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านประสบการณ์วิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2559-2563 จำนวน 172 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2559-2563 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [5] ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 119 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดให้ปีการศึกษาเป็นชั้น (strata)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ปีการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) [6] มี 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 40 ข้อ และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงหัวหน้าห้องของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงาน และติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 119 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ปีการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

5.2 การวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายโดยกำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) [7]

5.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพของหลักสูตร 3.01-4.00 มีระดับคุณภาพดี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย () ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบแบบที (t-test)

5.4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รองลงมาคือ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านประสบการณ์วิชาชีพ ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวม

คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.58	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.53	0.54	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.57	0.46	มากที่สุด
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.62	0.43	มากที่สุด
5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน	4.65	0.44	มากที่สุด
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.58	0.47	มากที่สุด
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.77	0.38	มากที่สุด
8. ด้านประสบการณ์วิชาชีพ	4.64	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ($\bar{X}=4.77$) รองลงมาคือ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ($\bar{X}=4.65$) ด้านประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X}=4.64$) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.62$) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.47) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.49) ด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.57$) และ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}=4.58$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 นั่นคือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในภาพรวม

คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.58	0.49	34.71**	0.000
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.53	0.54	30.72**	0.000
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.57	0.46	37.26**	0.000
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.62	0.43	40.47**	0.000
5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน	4.65	0.44	40.46**	0.000
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.58	0.47	36.64**	0.000
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.77	0.38	50.61**	0.000
8. ด้านประสบการณ์วิชาชีพ	4.64	0.49	36.41**	0.000
รวมเฉลี่ย	4.62	0.38	45.62**	0.000

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 นั่นคือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหานักศึกษามีเวลาจำกัดในการศึกษา ข้อเสนอแนะ คือ นักศึกษาควรจัดการเวลาในการเรียนการทำงานให้มีความเหมาะสม และสาขาวิชาได้มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.2 ปัญหานักศึกษาสอบวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ข้อเสนอแนะ คือ สาขาวิชาจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา กรณีที่นักศึกษาสอบไม่ผ่านเกณฑ์ด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย

3.3 ปัญหานักศึกษาหลายคนไม่จบตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ข้อเสนอแนะ คือ สาขาวิชาได้มีการให้อาจารย์ที่ปรึกษาติดตาม และจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้า การจัดทำการค้นคว้าอิสระ ทุกภาคการศึกษา และสาขาวิชาจัดการคลินิกสำหรับการวิจัยเพื่อให้นักศึกษาสามารถปรึกษาวิธีการดำเนินการวิจัย และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.4 ปัญหาควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของนักศึกษา ข้อเสนอแนะ คือ สาขาวิชาควรนำเสนองานบัณฑิตศึกษาใน การพัฒนาระบบสนับสนุนผู้เรียนโดยนำแบบฟอร์มบันทึกข้อความงานบัณฑิตศึกษา (บช.) ต่าง ๆ ในเว็บไซต์ของงานบัณฑิตศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดการศึกษาของสาขาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภา[4] ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน และสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ ในสาขาวิชาการและสายวิชาชีพซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาในลักษณะของศาสตร์เชิงประยุกต์เพื่อให้นักศึกษามีความรู้และทักษะระดับสูงซึ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพและนำไปสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ [8]

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตน มีความรัก ศรัทธา และซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงานทางการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [8] ได้กำหนดกรอบการเรียนรู้ และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่มีการกำหนดผลการเรียนรู้ ที่คาดหวังของบัณฑิต ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนานิสัย ในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ การปฏิบัติตนตามศีลธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย ภักดี ประยูรวงศ์ [9] ที่ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชธรรม และจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุเทพ กุศลคุ้ม [10] ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการมีคุณภาพในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกันแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารความเสี่ยง และความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน หรือครูผู้ปฏิบัติในตำแหน่งหัวหน้างานต่าง ๆ จึงยังมองภาพองค์รวมของการบริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการไม่ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายวิชาการหลักสูตร การเรียนการสอน มีพันธกิจ แผนปฏิบัติราชการประจำปีที่ชัดเจน มีแผนบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา และแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดคุณภาพทางด้านวิชาการ ดังที่อำรุง จันทวานิช และไพบูลย์ แจ่มพงษ์ [11] ได้กล่าวว่าคุณภาพการศึกษา ควรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ คุณภาพของปัจจัยที่ใช้ในการเรียนการสอน คุณภาพของกระบวนการ และคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับภาวิตา ธาราศรีสุทธิ [12] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษาตามการรับรู้ของนักศึกษาปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 นั้นแสดงว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะในปีการศึกษา 2563 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้มีการจัดทำรายการประเมินตนเอง เพื่อติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามกรอบการประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 13 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิภาพการดำเนินงาน สามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ [8] ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี [13] พบว่า มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือระดับดี เช่นเดียวกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่พบ คือ ปัญหานักศึกษามีเวลาจำกัดในการศึกษา ปัญหานักศึกษาสอบวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ปัญหานักศึกษาหลายคนไม่จบตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และปัญหาควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของนักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นหลักสูตรภาคพิเศษ ที่จัดการเรียนการสอนในวัน เสาร์-อาทิตย์ นักศึกษาจึงมีเวลาจำกัดในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งนักศึกษาควรต้องมีการจัดการเวลาในการเรียน การทำงานให้มีความเหมาะสม โดยสาขาวิชาได้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอาจารย์ที่ปรึกษาติดตาม และจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้า การจัดทำการค้นคว้าอิสระ ทุกภาคการศึกษา สาขาวิชามีคลินิกสำหรับการวิจัยเพื่อให้นักศึกษาสามารถปรึกษาวิธีการดำเนินการวิจัย และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยมี

การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของนักศึกษา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [8] ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา และรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม ให้ชัดเจนโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือบัณฑิตมีความสำคัญในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมฐานความรู้ เนื่องจากบัณฑิตจะต้องใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ และผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาหนึ่งอย่างน้อยต้องมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ขั้นต่ำของ สาขาวิชานั้น ๆ เพื่อให้ความมั่นใจแก่สังคมได้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนมีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการทำงานตามสาขาวิชานั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ควรเน้นองค์ความรู้ หรือพัฒนาทักษะความสามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ควรพัฒนาทักษะให้นักศึกษาสามารถเลือกใช้ทฤษฎี หลักการและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.3 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ควรเน้นทักษะเกี่ยวกับการวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- [1] ภาวิช ทองโรจน์. (2555). *สภามหาวิทยาลัยกับบรรษัทภิบาล*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมสภามหาวิทยาลัย (ประเทศไทย).
- [2] อัครนันท์ เตชไกรชนะ. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย*. ค้นจาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/285430?>
- [3] *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. (2550). กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.
- [4] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- [5] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

- [6] Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. New Jersey: McGraw-Hill.
- [7] Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- [8] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- [9] อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [10] อนุเทพ กุศลคุ้ม. (2561). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในการบริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- [11] อารุง จันทวานิชและไพบูลย์ แจ่มพงษ์. (2542). การศึกษา: แนวทางการพัฒนาคุณภาพ. *วารสารวิชาการ*. 2(9), 4.
- [12] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2559). *คุณภาพหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามการรับรู้ของนักศึกษา ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. 6(1), 313-323.
- [13] มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (2564). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปีการศึกษา 2563*. กาญจนบุรี: ผู้แต่ง.

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
EFFICIENT ADMINISTRATION OF NETWORKING SECONDARY-LEVEL
SCHOOL IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
CHONBURI RAYONG

ดวงหทัย อุทัยรัตน์¹, รศ.พ.ต.ท.ดร.ศิริพงษ์ เสภาภาน²

Duanghathai Uthairat¹, Siripong Saophayon²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ คณบดีและอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



Received : March 30,2022

Revised : April 25,2022

Accepted : June 12,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 333 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.70 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์กร ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน และ (4) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, เครือข่ายสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this survey research were to study and compare the level of perception of government teachers towards the efficient administration of networking secondary-level school in the secondary educational service area office Chonburi Rayong, classified according to degree of educational, academic standing and the size of the school. The sample used in this research was a group of 333 government teachers who practice teaching in secondary-level school in the secondary educational service area office Chonburi Rayong, Academic Year 2021. The sample size was calculated using Cohen's table and landscape stratified sampling method. The instrument used for collecting data was a questionnaire type of a five-level Likert estimation with 40 items with a discrimination of 0.32 – 0.70 and a reliability of 0.938. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results of this study indicated as follow: (1) The level of perception of government teachers towards the efficient administration of networking secondary-level school in the secondary educational service area office Chonburi Rayong, overall and in each aspect were at a high level. (2) The comparison of the level of perception of government teachers classified by degree of educational overall and in each aspect no different. (3) The comparison of the level of perception of government teachers classified by academic standing overall is no different and when considering each aspect there was a statistically significant difference at the 0.05 level in 3 aspects: organizational arrangements, coordination and the evaluation and improvement. And (4) The comparison of the level of perception of government teachers classified by the size of the school overall and in each aspect no different.

Keyword: Administration, Networking school, Secondary Educational

กุ่มิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบันได้มุ่งหมายให้การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยรอบด้าน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไทย ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลักภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและโปร่งใส มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง [1] ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการ กำหนดสาระสำคัญของการ

พัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา คุณภาพ การศึกษา ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลง ในระยะ 15 ปีข้างหน้า สอดคล้องกับหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 [2]

กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลัก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดันให้ การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ทั้งการปรับรูปและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ ระบบการบริหารทรัพยากร การพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นการศึกษาขั้น พื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่าง เท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน [3]

ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่ จำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษารวมทั้งสิ้น 51 โรงเรียน โดยมีการกำหนดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จำนวน 5 กลุ่มสหวิทยาเขต [4] ได้ร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) เพื่อเป็นกรอบทิศทางใน การดำเนินงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุด [5] และในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ ล้วนได้รับความ ร่วมมือจากเครือข่ายสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

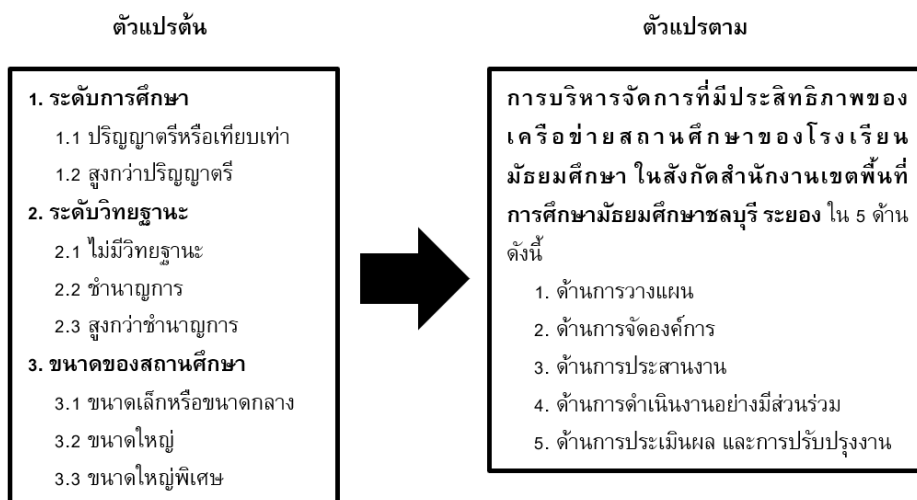
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจดำเนินการศึกษาการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการรับรู้ของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และครูผู้สอนในสถานศึกษา ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถใช้ข้อมูลเพื่อการจัดวางแผนในการจัดทำนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ เครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่าย สถานศึกษา จากแนวคิดและงานวิจัย [6-17] กำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3,853 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Cohen ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 [18] ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) [19] จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน ด้านการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม และด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.6-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) 0.32 – 0.70 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเสนอถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในการแจกแบบสอบถามออนไลน์ และขอความอนุเคราะห์

ในการตอบแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 21 – 27 มกราคม พ.ศ.2565 ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของเบสท์ [20] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบที่กลุ่มตัวอย่างอิสระกัน (t-test for Independent Sample)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	196	58.90
สูงกว่าปริญญาตรี	137	41.10
รวม	333	100.00

2. ระดับวิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	183	55.00
ชำนาญการ	93	27.90
สูงกว่าชำนาญการ	57	17.10
รวม	333	100.00

3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็กหรือขนาดกลาง	55	16.50
ขนาดใหญ่	43	12.90
ขนาดใหญ่พิเศษ	235	70.60
รวม	333	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน เป็นข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 ระดับวิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับวิทยฐานะ ชำนาญการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และระดับวิทยฐานะ สูงกว่าชำนาญการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 สถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดกลาง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปผลได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับการรับรู้ของครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผน	4.36	.62	มาก
2	ด้านการจัดองค์การ	4.27	.67	มาก
3	ด้านการประสานงาน	4.24	.67	มาก
4	ด้านการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม	4.22	.67	มาก
5	ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน	4.23	.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.30	.61	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา สรุปผลได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของเครือข่ายสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับการศึกษา					
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	4.37	.629	4.34	.615	.444	.657
2	ด้านการจัดองค์การ	4.32	.686	4.21	.632	1.464	.144
3	ด้านการประสานงาน	4.28	.676	4.18	.647	1.411	.156
4	ด้านการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม	4.25	.695	4.18	.645	.861	.390
5	ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน	4.28	.632	4.17	.650	1.526	.128
รวมเฉลี่ย		4.32	.607	4.25	.609	1.031	.303

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ สรุปผลได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ

ข้อ	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของเครือข่ายสถานศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับวิทยฐานะ						F	p
		ไม่มี วิทยฐานะ		ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	4.35	.646	4.29	.638	4.48	.623	1.595	.204
2	ด้านการจัดองค์การ	4.29	.717	4.14	.635	4.44	.478	3.774*	.024
3	ด้านการประสานงาน	4.28	.698	4.08	.650	4.40	.523	4.770*	.009
4	ด้านการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม	4.23	.734	4.12	.621	4.37	.524	2.562	.079
5	ด้านการประเมินผลและการปรับปรุง งาน	4.29	.660	4.09	.646	4.30	.537	3.150*	.044
รวมเฉลี่ย		4.32	.629	4.19	.621	4.39	.492	2.159	.117

* p < .05

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล และการปรับปรุงงาน ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ เป็นรายคู่ตามวิธี Scheffe's Method สรุปผลได้ดังตาราง 5 – 6

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	\bar{X}	สูงกว่าชำนาญการ	ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ
		4.44	4.29	4.14
สูงกว่าชำนาญการ	4.44		*	
ไม่มีวิทยฐานะ	4.29			
ชำนาญการ	4.14			

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ ระดับการรับรู้ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการจัดองค์การ สูงกว่าข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	\bar{X}	สูงกว่าชำนาญการ	ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ
		4.40	4.28	4.08
สูงกว่าชำนาญการ	4.40		*	
ไม่มีวิทยฐานะ	4.28			
ชำนาญการ	4.08			

* $p < .05$

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ ระดับการรับรู้ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการประสานงาน สูงกว่าข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ ในด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน ไม่พบความแตกต่าง

5. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ สรุปผลได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อ	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
		ขนาดเล็กหรือกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	4.29	.537	4.32	.620	4.38	.642	.528	.590
2	ด้านการจัดองค์การ	4.26	.647	4.31	.596	4.27	.683	.070	.933
3	ด้านการประสานงาน	4.29	.597	4.29	.643	4.22	.686	.371	.690
4	ด้านการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม	4.28	.606	4.28	.644	4.20	.696	.487	.615
5	ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงาน	4.20	.585	4.23	.666	4.24	.651	.100	.904
	รวมเฉลี่ย	4.25	.547	4.27	.618	4.31	.621	.279	.756

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร่วมกำหนดกลุ่มสหวิทยาเขต เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษารวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์หน่วยงานให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่าย ความเป็นภาคีหุ้นส่วนกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีระบบสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการการศึกษา การติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับ แจ่มจันทร์ ของเพ็ง [10] ได้ศึกษา การบริหารเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการศึกษาค้นพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ต้นสนีย์ อินสาร [16] ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนสีป้อพิณดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์ (ศูนย์วิจัยสันติสาธิตไร่เชิญตะวัน) ผลการศึกษาค้นพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระดับการศึกษาของข้าราชการครูไม่ได้เป็นสิ่งพิจารณาถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการดำเนินการบริหารจัดการร่วมกันภายในกลุ่มสหวิทยาเขต สอดคล้องกับ นิกร ดิษชรธรรม [21] ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ [22] ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และในรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผลและปรับปรุงงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระดับวิทยฐานะเป็นความสามารถในการพัฒนาทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ภาพของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นมุมมองของแต่ละบุคคลในลักษณะที่แตกต่างกัน และยังพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการมีระดับการรับรู้ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการจัดองค์การและด้านการประสานงาน สูงกว่าข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ สอดคล้องกับ นवलพรรณ ศรีสุข [23] ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับวิทยฐานะ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ยุทธนา จันนา [24] ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยม อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับวิทยฐานะ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มสหวิทยาเขตล้วนประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด จึงเป็นเหตุให้ทุกโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายมีโอกาสได้ร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2564 – 2566) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สอดคล้องกับ จิราภรณ์ แสงคำ [25] ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ [22] ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพบริบทและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจากการดำเนินงานรอบปีที่ผ่านมา เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการจัดการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดบทบาทการดำเนินงานของสมาชิกชัดเจน เป็นไปตามความเหมาะสมและความรู้ความสามารถของบุคลากรในเครือข่าย
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการประสานงานในเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเครือข่าย รวมถึงร่วมรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งด้านบวกและลบจากการดำเนินงาน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อสรุปผลการดำเนินการจัดการศึกษา และร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. ควรศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามระดับการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม พ.ศ.2564, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- [3] ศึกษาธิการ 360 องศา. (2564). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม พ.ศ.2564, จาก <https://moe360.blog/2020/11/09/policy-focus-2022/>.
- [4] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2564). *สรุปข้อมูลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564*.
ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
- [5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) เอกสารลำดับที่ 1/2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. ชลบุรี:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
- [6] ชีระชัย ช่างบุญศรี. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียน วิทยาศาสตร์ภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*.

- [7] สุรเดช รอดจินดา. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคเหนือตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [8] นพปฎล บุญพงษ์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [9] ทศพล ชีฆะพร. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- [10] แจ่มจันทร์ ยองเพชร. (2560). การบริหารเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- [11] พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2561). ยุทธศาสตร์การสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [12] อติศร ภูงกลี. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏมหาสารคาม.
- [13] มนตรี แก้วใส. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- [14] จิตพร บุญระดม. (2563). รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [15] สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 30(3), 199 – 214. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.tci-thaijo.org>
- [16] ศันสนีย์ อินสาร. (2562). รูปแบบการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนสืบศิลป์แผ่นดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์ (ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิงตุ่ตะวันออก). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- [17] ยงควิโรจน์ เศษวงค์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- [18] Cohen, L.& Manion, L.& Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. 5th Edition. New York: Routledge Falmer
- [19] Kaemkate, W. (2012). *Research Methodology in Behavioral Science*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- [20] Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed). Englewood: Cliff Prentice Hall.
- [21] นิกร ดิษธรรม. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- [22] เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์. (2560). ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 9 (น. 1123-1139). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [23] นवलพรรณ ศรีสุข. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดจันทบุรี. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏ นครสวรรค์ครั้งที่ 1 (น. 199-213). นครสวรรค์: ราชภัฏนครสวรรค์.
- [24] ยุทธนา จนน. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยม อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม พ.ศ.2565, จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1979.ru>
- [25] จิราภรณ์ แสงคำ. (2556). การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษา วัจจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

The study of burnout in teachers for children with disabilities of Special Education Center

ณัฐวรินทร์ พูลสวัสดิ์¹, สุดารัตน์ สารสว่าง², มีชัย ออสุวรรณ³

Nutwarin Phoonsawat¹, Sudarat Sarnswang², Meechai Orsuwan³

¹นิสิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : April 29,2022

Revised : May 30,2022

Accepted : June 11,2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษโดยจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการหาค่าความสัมพันธ์ โดยสัมพันธ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของ ครูสอนเด็กพิการ ด้านความรู้สึกล่อล้อนำทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 20.58$) ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 4.24$) และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 10.13$) 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.52) 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ตามปัจจัยด้านการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .578 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, บรรยากาศองค์กร, ครูสอนเด็กพิการ

Abstract

The objectives of this study were 1) to examine the level of burnout in teachers for children with disabilities of Special Education Center 2) to examine the level of organizational climate in teachers for children with disabilities of Special Education Center 3) to compare the level of burnout in teachers for children with disabilities of Special Education Center by personal factors. 4) to compare the level of burnout in teachers for disabled children of Special Education Center by work factors. 5) to examine the relationship between organizational climate and burnout. The samples for this study consisted of 152 teachers for children with disabilities of Special Education Center who were selected through proportional stratified random sampling. The instrument was a questionnaire that include personal factors, work factors, organizational climate, and Maslach burnout. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results revealed that 1) the level of burnout was shown by the sample members in all three dimensions. The lack of feeling in the personal achievement dimension came first with a high average of 27.56. In the second, the emotional fatigue dimension with an average of 23.06. Finally, the sagging feelings dimension with an average of 3.16. 2) the perception of organizational climate was high as a whole ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.52). 3) the comparison of the burnout level by gender, age, and education level showed differences with statistical significance at the 0.05 level. 4) the comparison of the burnout level with work factors showed differences with statistical significance at the 0.05 level in job responsibilities. 5) organizational climate correlated with a burnout at a moderate level with a correlation coefficient at .578 at the statistically significant level of .01.

Keywords: Burnout, Organizational climate, Teacher for disability children

บทคัดย่อ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง และบุคลากรที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ คือ ครู ซึ่งบทบาทหน้าที่หลักของครูนั้น คือการให้บริการเด็กพิการ ทั้ง 9 ประเภทความพิการตามประกาศกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น มีความแตกต่างจากครูในสถานศึกษาอื่น กล่าวคือ กลุ่มนักเรียนที่รับบริการ นั้น เป็นกลุ่มเด็กพิการทุกประเภทที่มีพัฒนาการล่าช้ากว่าเด็กปกติ มีระดับความรุนแรงของความพิการที่หลากหลาย ครูต้องมีการให้บริการทั้งรูปแบบ ไป-กลับ

และรับบริการที่บ้าน ซึ่งเด็กพิการเหล่านี้ยังไม่เคยได้รับการทางการศึกษามาก่อนเลย ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ นั้น เป็นผู้เริ่มต้นในการให้บริการทางการศึกษา ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ และให้บริการจนกระทั่งนักเรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และมีความพร้อมในการส่งต่อสู่โรงเรียนเฉพาะอย่าง มากในการพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่ดี มีการแสดงออกทาง อารมณ์ จิตใจที่เหมาะสม สามารถช่วยเหลือตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ การดูแลเด็กพิการในศูนย์ การศึกษาพิเศษตลอดทั้งวัน และเป็นระยะเวลาไม่นานนั้น อาจส่งผลกระทบต่อครู ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้ครูรู้สึกอ่อนเพลีย วิตกกังวล เครียด เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้ชีวิตประจำวัน ซึมเศร้า และอาจเกิด ภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ ครูยังได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงาน สอน ซึ่งบางงานอาจไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู เช่น งานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน หรือมีปริมาณ งานจำนวนมากเกินไป ทำให้ครูต้องทำงานนอกเวลาราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษฐ์ เนติโรจนกุล [1] ที่กล่าวถึงแนวโน้มของอาชีพที่ต้องใช้ เวลาและจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อเนื่องยาวนาน ปฏิบัติงาน หลากหลายหน้าที่ และมีความคาดหวังจากสังคมสูง ได้แก่ แพทย์ ครู พยาบาล นักวิชาการ อาชีพครูถือเป็นอาชีพ ที่ติด 1 ใน 5 ของอาชีพที่มีความเครียดสูง การทำงาน ของครู ซึ่งมีความเครียด และมีการทำงานที่หนักมากเกินไป นั้น หากมีการสะสมเป็นระยะเวลาและยังไม่ได้รับการแก้ไข อาจนำมาสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่ง Muldary [2] ได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการแสดงถึงความเหนื่อยล้าของสุขภาพทั้งกายและ จิตใจ มีความเครียด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากรายงานองค์การอนามัยโลก (WHO) [3] ได้เพิ่มภาวะหมดไฟลงในมาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่าง ประเทศฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (11th Revision of the International Classification of Diseases ; ICD-11) โดยจัดเป็นภาวะความผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน (Occupational phenomenon) ภาวะหมดไฟเกิดจาก ความเครียดเรื้อรังจากการทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการที่ดีพอ ซึ่งภาวะหมดไฟมี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความรู้สึก สูญเสียพลังงานหรืออ่อนเพลีย 2) ความรู้สึกไม่อยากทำงาน หรือมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ทำ 3) ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง ปรสิษฐ์ งามสมภาค และประสพชัย พสุนนท์ [4] ได้กล่าวถึงสาเหตุภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากจะเกิดขึ้นจากการทำงานหนัก และการขาดสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน แล้วยัง ยังเกิดจาก ความคาดหวังของบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับการสนับสนุน ช่วยเหลือจากองค์กรที่ การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กรจากที่เป็นอยู่เดิม ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างกันในที่ทำงาน และความไม่ยุติธรรมในที่ทำงาน สามารถ ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ นอกจากนี้ ภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจเกิดได้จาก ปัญหาภายในองค์กร บุคลากรไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง ภาระงานและสิ่งที่ถูกคาดหวัง ไม่ชัดเจน งานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของตนเอง งานที่ต้องใช้ความกระตือรือร้นอย่าง มาก หรือค่อนข้างวุ่นวายจนต้องใช้พลังงานที่มีทั้งหมดมุ่งไปที่งานตลอดเวลา ขาดแรงสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะหากต้องอยู่โดดเดี่ยวในที่ทำงานหรือในชีวิตจริง จะส่งผลให้ยิ่งเครียดมากขึ้นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ ยิ่งเหนื่อยล้า ไม่มีเรี่ยวแรงและนำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด

บรรยากาศขององค์กร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่ง ที่ บุคคลต้องเผชิญและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่ง Steers & Porter [5] ได้กล่าว ว่าบรรยากาศขององค์กรแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งอาจจะใช้หรือไม่ใช้ภาพที่แท้จริงขององค์กรก็ได้ การศึกษารับรู้บรรยากาศ องค์กร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจาก การรับรู้บรรยากาศองค์กรเป็นความคิด ความรู้สึก และ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพของ บุคคลและองค์กร หากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไปในทางที่ดี องค์กรมีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและ

กัน มีการสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีการออกแบบงาน และมีการจัดการลักษณะงานให้มีความเหมาะสม สามารถจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงาน บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่เกิดความรู้สึกเหน้อยล้ำ ท้อแท้ เบื่อหน่าย และหมดไฟในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นที่ต้องการขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ หากศูนย์การศึกษาพิเศษ มีครูที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานแล้วยังไม่สามารถหาแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ปล่อยให้เกิดความเครียด และมีความเหนื่อยหน่ายสะสมเรื้อรังย่อมจะส่งผลกระทบต่อทางด้านลบที่สามารถขยายวงกว้างต่อองค์กรได้ในที่สุด ดังนั้นผู้ศึกษา จึงสนใจศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และบรรยากาศขององค์กร ผู้ศึกษาคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟขึ้นกับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ หรือให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดในระดับที่สามารถรับมือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะสมกับศูนย์การศึกษาพิเศษมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กับบรรยากาศขององค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ จำนวนเด็กพิการที่รับผิดชอบ ประเภทความพิการที่สอน จำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ
3. การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method) และใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสอนเด็กพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี และ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 248 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)[6] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยกำหนดศูนย์การศึกษาพิเศษ แต่ละจังหวัดภายใน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 เป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างครูสอนเด็กพิการในแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนครูสอนเด็กพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
กาญจนบุรี	42	26
ประจวบคีรีขันธ์	48	29
เพชรบุรี	35	21
สุพรรณบุรี	55	34
สมุทรสงคราม	28	17
ราชบุรี	40	25
รวม	248	152

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการทำงาน ได้แก่ จำนวนเด็กที่รับผิดชอบ ประเภทความพิการ ที่สอน จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความผูกพัน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นจากแบบประเมินของ Maslach และ Jackson ซึ่งแปลโดย สิริยา สัมมาวาจ [7] และได้มีการปรับแบบสอบถาม โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ แบ่งเกณฑ์ให้คะแนนเป็นแบบ Likert Scale 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลยจนถึงรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน และแบ่งผลการประเมินออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ 2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล จำนวน 5 ข้อ 3. ด้านความรู้สึกล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ โดยแต่ละด้านสามารถแบ่งระดับอาการภาวะหมดไฟในการทำงานได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การแบ่งระดับอาการภาวะหมดไฟ

ภาวะหมดไฟ	ระดับอาการภาวะหมดไฟ		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	0 - 16	17 - 26	27 - 54
ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล	0 - 6	7 - 12	13 - 30
ด้านความรู้สึกล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล	39 - 48	32 - 38	0 - 31

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน การจัดการศึกษาพิเศษ บรรยากาศองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานกับครูสอนเด็กพิการ เพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหา และสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัยและเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการบริหารการศึกษา จิตวิทยา และด้านระเบียบวิธีวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ พิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : index of item - objective congruence) ระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ จำนวน 30 ฉบับ กับครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.88

3.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยติดต่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form)

4.2 ผู้ศึกษาติดตามการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยประสานงานกับธุรการของศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ส่งแบบสอบถาม

4.3 ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืน ซึ่งผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมา 152 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ จำนวนเด็กที่รับผิดชอบ ประเภทความพิการที่สอน จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์โดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะหมดไฟในการทำงานวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และใช้การทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's Method

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงาน กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 ตำแหน่ง ครู (คศ.1) จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.79 ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 85.53 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.03

2. ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนเด็กที่รับผิดชอบ 4 – 6 คน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 ประเภทความพิการที่สอนส่วนใหญ่ คือ เด็กบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 22.74 มีจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 40 ชม. /สัปดาห์ (8 ชม./วัน)จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.82 และมีลักษณะงานที่รับผิดชอบหลัก คือ การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผลการศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงความถี่(Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 152)

ภาวะหมดไฟ ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมินภาวะหมดไฟ					
			ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้า ทางอารมณ์	20.58	12.07	52	34.21	53	34.87	47	30.92
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่า ความเป็นบุคคล	4.24	4.24	112	73.68	31	20.39	9	5.92
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	10.13	9.10	3	1.97	2	1.32	147	96.71

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.87 ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 96.71 โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 20.58 (S.D. = 12.07) , 4.24 (S.D. = 4.24) และ 10.13 (S.D. = 9.10) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ภาพรวม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

(n = 152)					
รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ	
1. โครงสร้าง	3.88	0.62	มาก	5	
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.07	0.62	มาก	3	
3. ความรับผิดชอบ	4.01	0.58	มาก	4	
4. การยอมรับ	3.84	0.72	มาก	6	
5. การสนับสนุน	4.13	0.58	มาก	2	
6. ความผูกพัน	4.23	0.66	มาก	1	
รวม	4.03	0.52	มาก		

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด คือ ความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.58) และด้านที่มีอันดับต่ำสุด คือ การยอมรับ (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.72)

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	เพศ				t	sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	20.13	11.88	20.70	12.17	0.239	0.812
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล	4.34	3.30	4.21	4.47	0.160	0.873
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	7.47	5.73	10.84	9.70	2.508	0.014*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีเพศต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ

ภาวะหมดไฟ ในการทำงาน	อายุ								F	Sig.
	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกอ่อน ล้าทางอารมณ์	22.90	12.57	21.36	10.78	14.92	12.41	11.25	9.91	3.69	0.01*
2. ด้านความรู้สึกลด คุณค่าความเป็นบุคคล	4.50	4.19	4.11	4.57	4.04	3.80	3.75	3.10	0.13	0.94
3. ด้านความรู้สึกไม่ ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	10.16	9.57	10.61	8.66	10.00	9.60	3.00	3.46	0.88	0.45

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีอายุต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ภาวะหมดไฟ ในการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด						F	Sig.
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	19.16	11.38	28.43	13.01	40.00	-	7.17	.001**
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็น บุคคล	3.91	4.00	6.33	5.22	3.00	-	3.09	.049*
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	10.03	9.04	10.57	9.83	14.00	-	.12	.89

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา

(n = 152)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	สาขาที่จบการศึกษา				t	sig.
	สาขาเฉพาะทาง (นักวิชาชีพ)		สาขาอื่นๆ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	23.13	10.72	18.56	12.75	2.351	0.020*
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล	4.27	3.32	4.21	4.86	0.082	0.935
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	11.03	10.29	9.42	8.03	1.081	0.281

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่จบการศึกษาสาขาต่างกัน ระหว่างครูสอนเด็กพิการที่จบการศึกษาเฉพาะทางสำหรับการสอนเด็กพิการ และครูสอนเด็กพิการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆ มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่าครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านการทำงานจำแนกตามจำนวนเด็กที่รับผิดชอบ ประเภทความพิการที่สอน และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ				t	sig.
	งานสอนใน หน่วยบริการ		งานสอนและงาน อื่นๆ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	17.65	11.65	21.97	12.08	2.083	0.039*
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล	3.76	3.72	4.47	4.46	0.967	0.335
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	8.76	9.69	10.79	8.78	1.289	0.199

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1
X	1	.820**	.864**	.788**	.877**	.818**	.803**	-.578**
X1		1	.686**	.605**	.692**	.544**	.547**	-.431**
X2			1	.630**	.699**	.670**	.618**	-.469**
X3				1	.601**	.516**	.593**	-.535**
X4					1	.729**	.599**	-.544**
X5						1	.620**	-.410**
X6							1	-.476**
Y1								1

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

หมายเหตุ: X = บรรยากาศองค์การ, X1 = โครงสร้าง, X2 = มาตรฐานการปฏิบัติงาน, X3 = ความรับผิดชอบ, X4 = การยอมรับ, X5 = การสนับสนุน, X6 = ความผูกพัน, Y1 = ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้านกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .578 ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .544 ($r = -.544$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .535 ($r = -.535$) และด้านความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .476 ($r = -.476$) ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .410 ($r = -.410$)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y2
X	1	.820**	.864**	.788**	.877**	.818**	.803**	-.258**
X1		1	.686**	.605**	.692**	.544**	.547**	-.103**
X2			1	.630**	.699**	.670**	.618**	-.183**
X3				1	.601**	.516**	.593**	-.260**
X4					1	.729**	.599**	-.276**
X5						1	.620**	-.201**
X6							1	-.250**
Y2								1

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

หมายเหตุ: X = บรรยากาศองค์การ, X1 = โครงสร้าง, X2 = มาตรฐานการปฏิบัติงาน, X3 = ความรับผิดชอบ, X4 = การยอมรับ, X5 = การสนับสนุน, X6 = ความผูกพัน, Y2 = ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้านกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล ในระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .258 ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .276 ($r = -.276$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .260 ($r = -.260$) และด้านความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .250 ($r = -.250$) ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .103 ($r = -.103$)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y3
X	1	.820**	.864**	.788**	.877**	.818**	.803**	-.315**
X1		1	.686**	.605**	.692**	.544**	.547**	-.354**
X2			1	.630**	.699**	.670**	.618**	-.199**
X3				1	.601**	.516**	.593**	-.248**
X4					1	.729**	.599**	-.264**
X5						1	.620**	-.243**
X6							1	-.252**
Y3								1

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

หมายเหตุ: X = บรรยากาศองค์การ, X1 = โครงสร้าง, X2 = มาตรฐานการปฏิบัติงาน, X3 = ความรับผิดชอบ, X4 = การยอมรับ, X5 = การสนับสนุน, X6 = ความผูกพัน, Y3 = ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้านกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล ในระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315 ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .264 ($r = -.264$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .252 ($r = -.252$) และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .248 ($r = -.248$) ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .199 ($r = -.199$)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ 5 ประเด็น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่ามีระดับการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นทำนุรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้าและรู้สึกอ่อนล้าที่ต้องทำงานอีกรวัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างกับสถานศึกษาอื่นๆ เช่น โรงเรียนเฉพาะความพิการ โรงเรียนเรียนรวม เนื่องจากศูนย์การศึกษาพิเศษที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ และให้บริการเด็กพิการทุกประเภท ซึ่งเป็นเด็กพิการที่ไม่เคยได้รับการฝึกหรือรับบริการด้านการศึกษาจากสถานศึกษาใดมาก่อน เด็กพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องมีความทุ่มเท เสียสละ

ทั้งการให้บริการเด็กพิการ และการสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานให้กับผู้ปกครองเด็กพิการทั้ง 9 ประเภท นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษได้มีบริการให้บริการกับเด็กพิการโดยไม่มีช่วงปิดเทอม ครูทุกคนต้องให้บริการเด็กพิการตลอดเวลา ทั้งรูปแบบไป กลับ (ให้บริการภายในห้องเรียน) และลงพื้นที่ให้บริการเด็กพิการที่บ้าน ซึ่งครูต้องเดินทางจากศูนย์การศึกษาพิเศษไปยังพื้นที่มีระยะทางไกล ครูต้องมีการประสานงาน เผชิญกับคนจำนวนมาก นอกจากนี้ครูยังมีภาระหน้าที่งานอื่นๆ ตามโครงสร้าง 4 ฝ่าย นอกเหนือจากการสอนเด็กพิการ ในขณะที่ครูยังไม่ได้รับการดูแล หรือสนับสนุนเท่าที่ควร ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บางครั้งครูไม่สามารถปรับตัวตามได้ทัน หรือแม้แต่กระทั่งความกดดันจากความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคมที่มีต่อวิชาชีพครู ทำให้ครูรู้สึกเครียดจนสะสมเป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ สอดคล้องกับ สุนันทิษา นิธิวาสิน [8] ที่ได้ทำการศึกษากภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่าความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่ามีระดับการประเมินภาวะหมดไฟ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าของบุคคลของครูที่อยู่ในระดับต่ำนี้ อาจเป็นเพราะครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษา มีความมุ่งมั่น มีความอดทนและตั้งใจในการพัฒนาเด็กพิการ รวมทั้งบรรยากาศภายในองค์กร และลักษณะการทำงานของครูสอนเด็กพิการที่จะต้องช่วยเหลือกันในเรื่องระหว่างเพื่อนครู ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้นครูสอนเด็กพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงมักจะมีความสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน และ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่ Cooper และ Cartwright [9] ได้กล่าวว่า ในองค์กรที่ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคคลกรอึดอัด ไม่อยากทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้ รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเองด้วย ดังนั้นในทางตรงข้าม หากบุคคลกรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล สอดคล้องกับ ดารณี สะมะแอ [10] ที่ได้ทำการศึกษาค่าความท้อแท้ในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่าการลดค่าของบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับ Gastaldi et al. [11] ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงาน ประสิทธิภาพในตนเองของครู และความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 37 คนใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงเหนือของอิตาลี ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมครูมีภาวะหมดไฟด้านการลดค่าของบุคคลในระดับต่ำ

ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่ามีระดับการประเมินภาวะหมดไฟ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในระดับสูงนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความหลากหลายทางวิชาชีพ เช่น นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักกิจกรรมบำบัด ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่มีการสอบใบประกอบวิชาชีพครู ดังนั้น เมื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วยนั้น ครูเหล่านี้ ต้องมีความพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งใบประกอบวิชาชีพ ภายในระยะเวลา 2 ปี ซึ่งบางครั้งระบบการสอบใบประกอบวิชาชีพครู หรือการยื่นใบประกอบวิชาชีพครูไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา ทำให้ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครู คศ.1 ล่าช้า นอกจากนี้ผู้รับบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นเด็กพิการที่มีความพิการหลากหลาย และมีระดับความรุนแรงต่างกัน การที่จะพัฒนาให้เด็กมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการนั้น ครูต้องมีความอดทน สอนซ้ำ ย้ำทวนตลอดเวลา ทำให้ครูต้องทำงานในรูปแบบซ้ำๆ สอดคล้องกับ Smith, Segal and Robinson [12] ได้ศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า งานที่น่าเบื่อ งานประจำที่ต้องทำซ้ำซาก และไม่มีความท้าทายในการงาน ทำให้ พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนทำไม่มีคุณค่า ไม่สอดคล้องกับ

ความสามารถ ทักษะ และความถนัดของตน แต่ต้องจ่ายมทำงานนั้นเป็นระยะเวลานาน รวมทั้งความคาดหวังในอาชีพที่อาจจะไม่ได้ตรงกับสิ่งที่ต้องเผชิญหน้าจริง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ สอดคล้องกับ Omar Khalil Atiyat [13] ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในครูสอน นักเรียนนอกอิสติคในพื้นที่อัลริยาตห์ ซาอุดีอาระเบีย พบว่ามีระดับภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

2. ผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด คือ ความผูกพัน รองลงมา คือ การสนับสนุน และด้านที่มีอันดับต่ำสุด คือ การยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษมีบุคลากรจำนวนน้อย การสนับสนุน การสร้างความเข้าใจ ความใกล้ชิดสนิทสนมและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีมาก รวมทั้งการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการรวมกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งการรวมกลุ่มดังกล่าวนั้นเป็นการสร้างความสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษบรรลุวัตถุประสงค์ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการศึกษารายด้าน ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง ของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ และมีสายบังคับบัญชา ไม่ซับซ้อน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และเสนอแนะ การปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมอบหมายงานให้ครูอย่างชัดเจน มีการนิเทศ กำกับติดตาม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับ อภิวรรณ กันธิเชิฐ [14] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ อำเภอกองสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวัง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีภาวะผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการติดต่อสื่อสารบรรยากาศองค์การอย่างเปิดเผยเพื่อให้การปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจการปฏิสัมพันธ์และการตัดสินใจ มีการยอมรับและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการสร้างความตระหนักและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสุนิสา เนาวรัตน์ [15] ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ด้านความผูกพัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีบรรยากาศการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารยังมีการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้อง

กับอิชญา เจตนิย [16] ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่าระดับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดที่สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

การเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเพศชายและเพศหญิง ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความอดทน ความพยายามในการทำงาน มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดอ่อน รอบคอบ เป็นเพศที่มักแสดงความรู้สึกและความคิดได้ง่าย แต่เมื่อผลการทำงานที่ตั้งใจไว้ไม่สำเร็จก็จะเกิดภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ง่ายกว่า เพศชาย สอดคล้องกับ กรรณิการ์ มิ่งสอน [18] ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าครูอัตราจ้างเพศชาย และเพศหญิง มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีอายุต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูสอนเด็กพิการอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงกว่าครูสอนเด็กพิการช่วงอายุอื่นๆ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุน้อยกว่า อาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า รวมถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์น้อย เมื่อประสบกับความเครียด อาจจะไปปรับตัวต่อสถานการณ์ได้ยาก ส่งผลให้ครูที่มีอายุน้อยมีโอกาสประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ [19] ได้ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกัน ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Maslach, Schaufeli and Leiter [20] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่า อาจเป็นไปได้ว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า ยากกว่า และมีความคาดหวังในหน้าที่ การงานมากกว่า

การเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่จบการศึกษาในสาขาแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูสอนเด็กพิการที่จบการศึกษาสาขาเฉพาะทางสำหรับการพัฒนา พื้นฟูคนพิการโดยตรง มีภาวะหมดไฟในการทำงาน

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงกว่าครูสอนเด็กพิการกลุ่มจบการศึกษาอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูสอนเด็กพิการที่จบการศึกษาสาขาเฉพาะทางสำหรับการพัฒนา พื้นฟูคนพิการโดยตรง ส่วนใหญ่จะมีภาระงานเพิ่มเติมจากบทบาทหน้าที่หลักในการฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแก่ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ที่สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำหลักสูตรและ คู่มือการฝึกอบรม ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สร้างวิทยากรแกนนำ และครูต้นแบบด้านการศึกษาพิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งงานเหล่านี้ เป็นงานที่ครูต้องมีการประสานงานกับหลายหน่วยงานและใช้เวลานอกเวลาราชการในการดำเนินงาน ทำให้ครูต้องเผชิญกับปริมาณงานที่มากขึ้นไป และเผชิญกับความกดดันด้านระยะเวลา สอดคล้องกับ Maslach, Schaufeli and Leiter [20] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานที่มีข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand) ปริมาณงาน ที่มากขึ้นไป การเผชิญกับความกดดันด้านเวลา และในเชิงคุณภาพของงานด้วย ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

การเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีตำแหน่งต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ Omar Khalil Atiyat [13] ศึกษาภาวะหมดไฟในครูสอน นักเรียนออทิสติกในพื้นที่อัลริยาห์ ซาอุดีอาระเบีย พบว่าครูสอนเด็กออทิสติกที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูสอนเด็กพิการที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นๆ มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงกว่าครูสอนเด็กพิการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหน่วยบริการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูสอนเด็กพิการที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ต้องปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ทั้งด้านงานสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จนอาจเกิดเป็นความสับสนในการปฏิบัติงาน หรือมีภาระงานมากเกินไปจนจะรับมือได้ เกิดเป็นความเครียดในการ ปฏิบัติงาน และหากมีความเครียดสะสมก็จะพัฒนาไปเป็นภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับเชิดชาย นิมบุรุษ [17] ได้ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี พบว่าการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของครู จำแนกตามสัดส่วนภาระงานสอนต่อภาระงานอื่นที่ได้รับ ครูที่มีภาระงานสอนเท่ากับภาระงานอื่น มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้า ทางอารมณ์ สูงกว่าครูที่ภาระงานสอนมากกว่าภาระงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ Cartwright and Cooper [9] ได้อธิบายไว้ว่าบุคลากรหนึ่งคนแต่ต้องรับหน้าที่หลายอย่างจนทำให้เกิดภาวะเครียด เกิดความขัดแย้งในตนเองและไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter [21] ที่ศึกษาวิเคราะห์การทำงานร่วมกันของคนในองค์การ บทบาทของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การหรือบรรยากาศขององค์การมี

ผลกระทบต่อทัศนคติของบุคคลในองค์กรการ จึงเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lazarus and Folkman [22] ได้อธิบายว่า ความเครียดนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการของความเครียดเกิดจากองค์ประกอบหลัก 5 ประการ เช่น ความเครียดที่เกิดขึ้นจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการประเมินเหตุการณ์และการประเมินความสามารถในการเผชิญเหตุการณ์นั้น ๆ ของแต่ละบุคคล เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิด Litwin and Stringer [23] ได้กล่าวถึงแนวคิดบรรยากาศขององค์กรการไว้ว่า คือ การรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้ง สอดคล้องกับ Maryam K. et. al. [24] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ความเครียด และภาวะหมดไฟในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประเทศอิหร่าน พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ Deniz Demir Polat and Murat Iskandar [25] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความยืดหยุ่นของครูกับความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่าย ความมุ่งมั่นในองค์กร และการรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าครูสอนเด็กพิการมีภาวะหมดไฟในการทำงาน 2 องค์ประกอบขึ้นไป อยู่ในระดับสูง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 และภาวะหมดไฟในการทำงานได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นภาวะที่ผิดปกติจากองค์การอนามัยโลก (WHO) เพราะฉะนั้น ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งมีการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางในการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เพื่อให้สามารถรับมือได้อย่างถูกวิธี โดยอาจมอบหมายให้งานอนามัย หรือนักจิตวิทยา ภายในหน่วยงานประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานให้บุคลากรทุกคน ซึ่งหากบุคลากรคนใดประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มงานที่รับผิดชอบจะต้องเข้าไปดูแล ให้คำแนะนำ และจัดการผู้ประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ นอกจากนี้ หน่วยงาน อาจจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษา โดยมีผู้ให้คำปรึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญในแนวทางการให้คำปรึกษา เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของครู หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

2. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าครูสอนเด็กพิการมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มครูที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มากกว่า 40 ชม./สัปดาห์ (มากกว่า 8 ชม./วัน) มีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟสูงกว่ากลุ่มครูที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 40 ชม./สัปดาห์ (8 ชม./วัน) และลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่รับผิดชอบงานเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนจะมีภาวะหมดไฟน้อยกว่าครูที่มีงานการจัดการเรียนการสอน และงานที่ได้รับมอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการมอบหมายภาระงานให้ครูในสัดส่วนและปริมาณเท่า ๆ กัน เพื่อป้องกันไม่ให้ครูมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป และส่งเสริมให้ครูได้ทำกิจกรรมสันทนาการหลังเลิกงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความอ่อนล้าทางอารมณ์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการของครู เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จัดอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกให้ครูในการพัฒนาเด็กพิการที่ตรงตามความต้องการจำเป็น รวมทั้งมีการสนับสนุนทรัพยากรหรือมีสวัสดิการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสอนเด็กพิการ

3. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าครูสอนเด็กพิการมีภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ในด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ครูทุกคน มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานร่วมกัน

4. จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าครูสอนเด็กพิการมีภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงควรมีแนวทางหรือนโยบายที่เหมาะสม ในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กพิการ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการพัฒนากระบวนการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะที่เหมาะสมกับกลุ่มครูสอนเด็กพิการ และเปิดโอกาส หรือเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูสอนเด็กพิการได้แสดงศักยภาพ สร้างเครือข่ายขยายผลองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กพิการอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

5. จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม และองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศองค์การให้น้อยอยู่ ทั้งด้านกายภาพ และจิตวิทยา มีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศให้ครูได้รับความรู้สึกถึงการเป็นเจ้านายตนเอง สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ได้รับการยอมรับ มีการรับฟังความคิดเห็น การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสร้างความผูกพันภายในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงแนวทางการแก้ไข และการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะตึงเครียด เป็นต้น

3. ควรศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ของครูสอนเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งประเทศ และมีการเปรียบเทียบเป็นรายภาค

4. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ใช้คำถามเชิงลึกถึงข้อคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่เป็นที่ต้องการอันแท้จริง สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล. (2561). *ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะตึงเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] Muldary, T. W. (1983). *Burnout and health professionals: Manifestation and management*. San Jaun Capistrano, CA: Capistrano Press.

- [3] World Health Organization. (2019). *About Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases (Online)*. Retrieved October 15, 2021. From http://www.euro.who.int/AboutWHO/About/20060_106_1.
- [4] ปรัชญ์ งามสมภาค และประสพชัย พสุนนท์. (2560). อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์การต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์การที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์การ: กรณีศึกษาองค์การสวนยาง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การวิจัยทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(1), 82-103.
- [5] Steers, R. M., & Porter, L. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- [6] Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York. Minnesota University.
- [7] สิริยา สัมมาวาจ. (2532). *ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [8] สุนันท์ษา นิธิวาสิน. (2562). *ภาวะตึงเครียด ความตึงเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2014). *Managing workplace stress*: Sage Publications, Inc. Retrieved October 15, 2021. from https://books.google.co.th/books?id=HPpyAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- [10] ดารณี สมะแอ. (2558). *ความท้อแท้ในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [11] Gastaldi, F. G. M., Pasta, T., & Longobardi, C. (2014). *Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child Relationship*. *European Journal of Education and Psychology*, 7(1), 17-28.
- [12] Smith, M., Segal, J., & Robinson, L. Burnout. (2019). *Prevention and Treatment (Online)*. Retrieved October 15, 2021. from <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-andrecovery.htm>.
- [13] Omar, K. A. (2017). *Journal of Education and Learning. The Level of Psychological Burnout at the Teachers of Students with Autism Disorders in Light of a Number of Variables in Al-Riyadh Area*. Retrieved October 15, 2021. from (PDF) *The Level of Psychological Burnout at the Teachers of Students with Autism Disorders in Light of a Number of Variables in Al-Riyadh Area* (researchgate.net)
- [14] อิชฎา เจตินัย. (2562). *ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [15] อภิวรรณ กันวิเชิญ. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน*

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- [16] สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- [17] เชิดชาย ฉิมบุรุษ. (2563). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู
ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- [18] กรรณิการ์ มิ่งสอน. (2560). *ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- [19] ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์. (2556). *ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีบีเบอร์
คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- [20] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. 2001. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 52 (1): 397-422.
- [21] Steers, R. M., & Porter, L. 1979. *Motivation and work behavior.* New York: McGraw-Hill.
- [22] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping.* New York: Springer.
- [23] Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Boston: Harvard
University, Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- [24] Maryam, K. (2013). *Research Journal of Recent Sciences (Online). The Relationship between
Organizational Climate, Job stress, Job burnout of the Physical education teachers: A case of the
Schools at Islamshahr, Iran.* Retrieved October 15, 2021. from ERIC - EJ1149619 - Relationship
between Organizational Climate, Job Stress and Job Performance Officer at State Education
Department, International Journal of Education and Literacy Studies, 2014-Jan
- [25] Deniz Demir Polat and Murat iskender. (2019). *Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job
Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate.*
Retrieved October 15, 2021. from International Journal of Psychology and Educational Studies »
Submission » Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout,
Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate (dergipark.org.tr)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

FACTOR AFFECTING TEACHER BURNOUT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE2 IN BANGKOK

วชิรญาณ์ มณีวรรณ¹, ร.อ.ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์²

Wachiraya Maneewan¹, Apitee Songbundit²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : May 3,2022

Revised : May 25,2022

Accepted : June 12,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครู และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครู ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มแบบง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานและลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะหมดไฟของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำแบบจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะ

องค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

Abstract

The purpose of this research are as follows: (1) to study the level of the teacher burnout of teachers under the authority of the Secondary educational Service Area Office Two, Bangkok; (2) to study the status of the transformational leadership of the principals; (3) to study the relationship between the transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality and teacher burnout; (4) to study the transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality affecting teacher burnout. The samples were 357 teachers under Secondary educational Service Area Office Two, Bangkok and employing the theories of Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed via lottery. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaires and the IOC was valued from 0.60 – 1.00, the total reliability was .913, the reliability of transformational leadership was .954, the reliability of the job characteristics was .954, the reliability of organizational characteristics was .861, the reliability of big five personality was .908, the reliability of teacher burnout was .928. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis-Enter Method. The results are as follow (1) The overall mean score indicated a average level of teacher burnout. In terms of each aspect, physical exhaustion was founded to be the highest, followed by emotional exhaustion, depersonalization, and diminished personal accomplishment; (2) The overall mean score indicated a average level of transformational leadership. In terms of each aspect, moral leadership was founded to be the highest, followed by transformational leadership, and transactional leadership; (3) The relationship between the transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, big five personality and teacher burnout was correlated, with a statistical significant of .01 and the correlation coefficients (r) of transformational leadership = .306, job characteristics = .408, organizational characteristics = .433, and big five personality = .473; (4) The transformational leadership, job characteristics, organizational characteristics, and big five personality affecting teacher burnout with a statistical significance of .01. The 4 factors could predict teacher burnout at 37.10%. The big five

personality had the highest predictive power followed by organizational characteristics, job characteristics, and transformational leadership.

Keywords: Factor Affecting Teacher Burnout, Transformational Leadership, Job Characteristics, Organizational Characteristics, Big Five Personality Traits

ภูมิหลัง

การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ทุกองค์กรต้องการคนที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถรอบด้าน ทำให้เกิดความเครียดในตัวผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะความเครียดสะสมเรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน [1] พบได้ในบุคลากรหลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานาน ซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่น หมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน หรือรู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงาน หรือประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนัก แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่รักษาอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความคิดอยากลาออก ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอาจมีหลายปัจจัยที่เป็นไปได้ บ้างอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา บ้างก็เกิดจากการทำงานในสภาพแวดล้อมจริงแตกต่างจากความคิดหรืออุดมคติที่คิดไว้ อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานจากความรู้สึกผิดหวังหรือความคาดหวังมากเกินไป คนทำงานอาจรู้สึกเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟหากรู้สึกว่างานของตนมีภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอกับสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารและองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ อย่างเช่น ระบบการบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ไม่ส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน ไม่มีข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในองค์กรก่อให้เกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ขาดแคลนการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน [2] การทำงานที่อยู่ภายใต้ความคาดหวังสูงจากผู้รับบริการ องค์กรมีระบบการทำงานภายในองค์กรที่สลับซับซ้อนเกินความจำเป็น หรือต้องใช้พลังงานสูงตลอดเวลา อาชีพที่อาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่ายจนกลายเป็นภาวะหมดไฟ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ครู อาจารย์ อาชีพบริการ [3] ในด้านบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู คือ ครูจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสอน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน ต้องปฏิบัติงานวิชาการ สร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการเรียนการสอน ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และบริการสังคม ดังนั้นครูต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและคอยแนะนำแนวทาง การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้โดยใช้วิธีการสมัยใหม่ตามการเปลี่ยนแปลง สามารถบอกนักเรียนได้ว่าข้อมูลใดนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้ [3-4] นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานภายใต้ความกดดันจากผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูเกิดภาวะหมดไฟได้

ถ้าภาวะหมดไฟไม่ได้รับการจัดการจนกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง อาจมีผลกระทบร้ายแรงตามมาจากการศึกษาหรืองานวิจัยปัญหาเรื่องครูหมดไฟในต่างประเทศ พบว่า มีครูจำนวนมากที่ตัดสินใจออกจากอาชีพครูเพราะรู้สึกหมดไฟ หรือเหนื่อยล้าทางการสอน หนังสือพิมพ์ Education Week ของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานว่า 43% ของจำนวนครูที่ลาออกจากการสอนหนังสือ ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความเครียดจากการทำงาน และคำตอบแทนไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต [5] ส่วนตัวอย่างครูที่ตัดสินใจลาออกเพราะเริ่มมีภาวะหมดไฟในการสอนในประเทศไทย คือ ครูโซ่ หรือนายยอดททัย ธีศรีคำ ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ [8] ครูโซ่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้

ว่า “ผมต้องตัดสินใจทำอะไรต่อ จะอยู่ในกรอบแล้วกลายเป็นสิ่งเดิมๆ ที่หมดไฟ หรือจะสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อเด็กในอนาคต ผมเลือกจะไปเพื่ออุดมการณ์ ผมอยากเป็นครูที่สามารถไปสอนได้ทุกที่ อยากสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในแบบของผมให้มันเป็นจริงได้เท่านั้นเอง” กรณีของครูโชคือเริ่มรู้สึกหมดไฟ และรู้สึกว่าการอยู่ในอาชีพข้าราชการครูไม่ตอบโจทย์ แต่ยังรักการสอนอยู่จึงอยากลาออกจากอาชีพไปสร้างความสุขในแบบของตัวเอง [6]

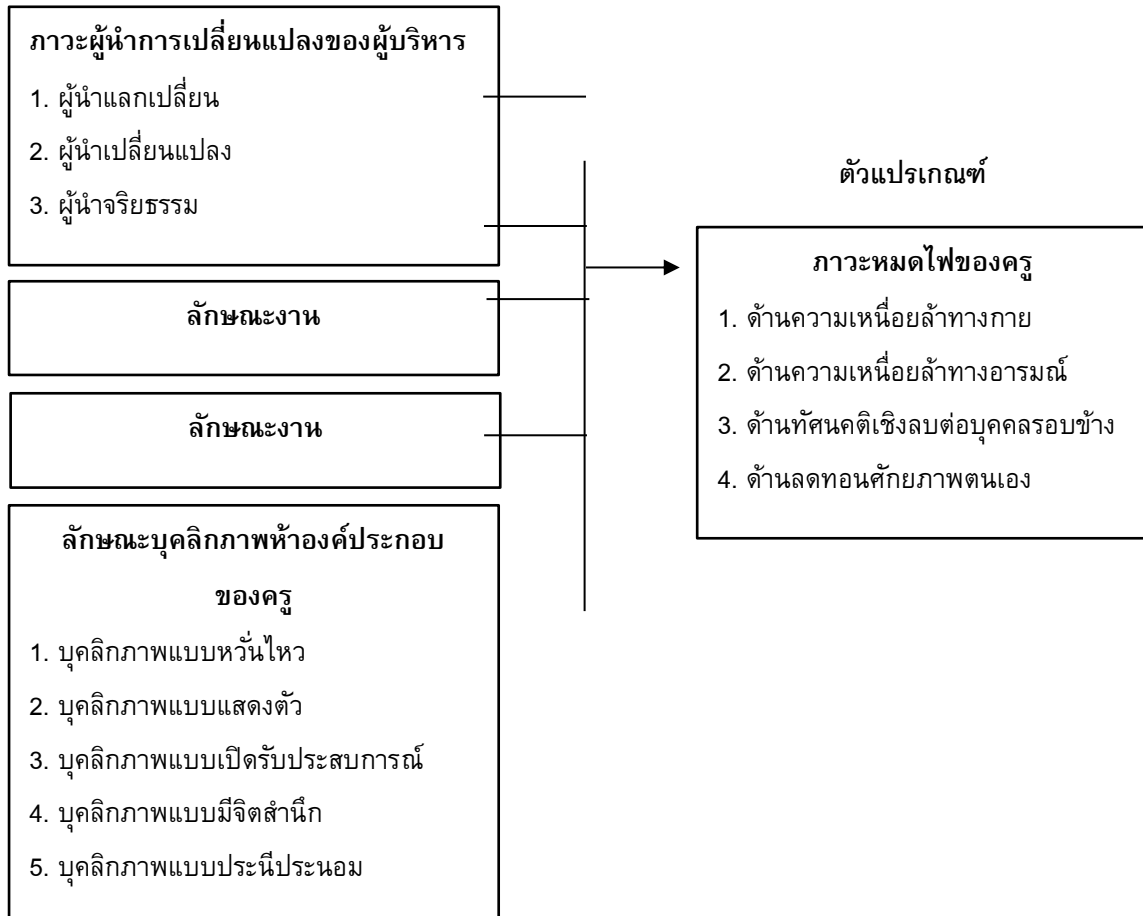
จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ปัญหาภาวะหมดไฟเป็นปัญหาสำคัญและมีผลกระทบหลายฝ่าย ทั้งต่อตัวบุคคล และองค์กรหรือบริษัท ด้วยภาระงานและความคาดหวังของสังคมทำให้อาชีพครูค่อนข้างเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังในตัวครูค่อนข้างสูง และแนวทางการปฏิบัติงานของครูดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครูที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครู กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของครู ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5,329 คน จากทั้งหมด 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 357 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน [10] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ สถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างตามที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ และสาขาวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน และลักษณะองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบ่งเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญญาพันธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ .954 ค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานและลักษณะองค์กร เท่ากับ .861 ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครูเท่ากับ .908 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะหมดไฟของครูเท่ากับ .928

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยกำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม โดยได้รับคืนครบตามจำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อำนาจวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้าน	ภาวะหมดไฟของครู	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย	3.27	.81	ปานกลาง
2	ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	3.31	.81	ปานกลาง
3	ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง	2.76	.84	ปานกลาง
4	ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง	2.95	.75	ปานกลาง
รวม		3.07	.63	ปานกลาง

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบ จริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.28	.83	ปานกลาง
2	ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	3.48	.87	ปานกลาง
3	ผู้นำแบบจริยธรรม	3.57	.84	มาก
รวม		3.45	.78	ปานกลาง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพทำ องค์กรประกอบของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .306 ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ = .408 ลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .433 บุคลิกภาพทำองค์กรประกอบของครูมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .473

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพทำ องค์กรประกอบของครู ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 37.10 โดยปัจจัยบุคลิกภาพทำองค์กรประกอบ มี

อำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X ₁)	.075	.093	.042	1.798*	.043
ลักษณะงาน (X ₂)	.103	.101	.055	1.862*	.044
ลักษณะองค์กร (X ₃)	.293	.323	.048	6.140*	.000
บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ (X ₄)	.474	.343	.073	6.524*	.000
R = .609	SE _{est} = .50204		F = 52.003		
R ² = .371	a = .562				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .562 + .474(X_4) + .293(X_2) + .103(X_1) + .075(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .093(Z_{x1}) + .323(Z_{x2}) + .101(Z_{x3}) + .343(Z_{x4})$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่ม
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้าน
ทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์
แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลให้ครูและนักเรียนต้องจัดการเรียนรู้ออนไลน์กระบวนการที่ใช้ใน
การจัดการเรียนรู้อาจต้องเปลี่ยนใหม่ทั้งหมดให้ตอบสนองกับการเรียนออนไลน์ รวมถึงระยะเวลาการสอนที่ลด
น้อยลง และการสอบวัดระดับที่กระชั้นชิด ทำให้ครูเกิดความกดดันและความเครียดสะสม จนค่อยๆ พัฒนา
กลายเป็นภาวะหมดไฟ [7] สอดคล้องกับงานวิจัยของทีม เพเรสลี [8] ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ
ของครูในสถานการณ์ โควิด (Covid-19) พบว่า ครูมีระดับภาวะหมดไฟในช่วงสถานการณ์โควิดเพิ่มสูงขึ้น
เนื่องจากเกิดความเครียดและวิตกกังวลเกี่ยวกับความคาดหวังจากผู้ปกครองและผู้บริหาร

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบ
จริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง ที่

เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้นำแบบจริยธรรมเป็นรูปแบบการบริหารงานที่ผู้บริหารมีความเท่าเทียมในการปกครอง ไม่ลำเอียงเข้าข้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปกครองโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ [9] พบว่า ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจทางบวกต่อบุคลากรในสถานศึกษา โน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ และเกิดความเชื่อมั่นเมื่อมีการสื่อสารหรือสั่งการจากผู้บริหาร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ครูจะมีมุมมอง ทศนคติ หรือลักษณะการทำงานแบบไหนขึ้นอยู่กับพฤติกรรม และรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารเป็นตัวกำหนด [10] สอดคล้องกับงานวิจัยของจิน เทียน [11] ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อภาวะหมดไฟของครูในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครู โดยเฉพาะด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุด 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .408 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาระงานอันหนักหน่วงที่ครูต้องรับผิดชอบติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน รวมถึงระยะเวลาที่ต้องเร่งทำงานให้เสร็จ สร้างความกดดันและความเครียดให้กับครูจนเกิดเป็นภาวะหมดไฟได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอมมานูเอล เอส โอ [12] พบว่า ภาระงานที่มากเกินไป ระยะเวลาในการทำงานกระชั้นชิด สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และคุณภาพของการทำงานของครู มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู 3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบของสถานศึกษา ทำให้เป้าหมาย เจื่อนไข และการกระจายอำนาจในการทำงาน มีผลกระทบกับการทำงานของครู ทำให้ครูไม่แน่ใจในแนวทางการทำงาน จนเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน [13] สอดคล้องกับงานวิจัยของแอนโทนี่ แกรี ดอว์ริคิน [14] กล่าวว่า ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับขนาด และโครงสร้างของสถานศึกษา รูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของครู 4) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .473 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก บุคลิกภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกันโดยมีบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนด [15] สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกานต์ แก้วโกมล [16] ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 37.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบุคลิกภาพคือสิ่งที่บ่งบอกตัวตนของบุคคล [17] เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่กำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล ดังนั้นการทำงานและรับมือกับปัญหาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันออกไป [18] สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุฐ แคลสทิลโล- กัวต้า [19] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะหมดไฟของครู ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของครู ซึ่งสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟ นอกจากนี้การทำงานของครูยังต้องมีองค์ประกอบหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบในการทำงาน ภาระหน้าที่ของครู โครงสร้าง ระบบการทำงานของสถานศึกษา อำนาจของครูในการตัดสินใจ และทัศนคติ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โจเซ่ เอ การ์เซีย-อาร์โรโย [20] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ภาระงานที่มากเกินไปและภาวะเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ ของครูในประเทศเอกวาดอร์ พบว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานที่หนักเกินควร ทำให้ครูเกิดความเครียดจนกลายเป็นภาวะหมดไฟ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ไอเนอร์ เอ็ม สกัลลิว [21] ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ผลการวิจัยพบว่า ความกดดันจากการทำงานภายในระยะเวลากระชั้นชิด การบริหารที่ไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟของครู และงานวิจัยของ โกวก เควน ชัง [22] ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาวะหมดไฟของครู และการเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 339 คนในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟของครูได้ โดยส่งผลกระทบต่อด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู และความมั่นใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะหมดไฟ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นแนวทางป้องกันความเหนื่อยล้าทางอารมณ์
2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาแนวทางในการบริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้การทำงานของครูไม่เกิดความเครียดเกินไปจนเป็นต้นเหตุของภาวะ หมดไฟ โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เรื่องผู้บริหารมอบรางวัลตอบแทนครูเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้าง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และลักษณะการทำงานให้อื้ออำนวยต่อการทำงานของครู ไม่ก่อให้เกิดความเครียด กัดดันจากการทำงานสะสมจนไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติในการทำงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้าง สภาพแวดล้อมภายใน

สถานศึกษา และลักษณะการทำงานให้อื้ออานวยต่อการทำงานของครู ไม่ก่อให้เกิดความเครียด กตสันจากการทำงานสะสมจนไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ในด้านการลดความเหนื่อยล้าทางกาย เนื่องจากผลวิจัยแสดงถึงระดับความเหนื่อยล้าทางกายที่มีผลต่อภาวะหมดไฟของครูมากที่สุด
2. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสาเหตุในการเกิดภาวะหมดไฟของครู เพื่อการพยากรณ์ได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. (2562). *ภาวะหมดไฟ Burn Out*. สืบค้นจาก <https://www.si.mahidol.ac.th/Th/healthdetail.asp?aid=1385>
- [2] สยามรัฐออนไลน์. (2564). *นักจิตวิทยาระดับโลกวิเคราะห์ปม ทำให้เด็กและครูหมดไฟในการเรียน-การสอน*. สืบค้นจาก <https://siamrath.co.th/n/257460>
- [3] นวลศิริ กษพรธณ. (2562). *5 บุคลิกครูยุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.spu.ac.th/contents/2020/03/06/5-บุคลิก-ครูยุคดิจิทัล/>
- [4] ยอดหทัย ธีศรีคำ. (2562). *ไม่อยากหมดไฟ ครูโซ่ ลลาออกจากราชการ*. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- [5] Education Week. (2021). *Teachers are stressed out, and it's causing some to quit*. สืบค้นจาก <https://www.edweek.org/teaching-learning/teachers-are-stressed-out-and-its-causing-some-to-quit/2021/02>
- [6] ไทยรัฐออนไลน์. (2562). *ไม่อยากหมดไฟ ครูโซ่ ลลาออกจากราชการ ขอทำตามฝันสร้างโรงเรียนแห่งความสุข*. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1576020>
- [7] ลีลินทร์ธ วนิชพันธ์. (2562). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในประเทศไทย*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- [8] Tim Pressley. (2019). *Factor Contributing to Teacher Burnout During Covid-19*. *Educational Researcher*, vol. 50, pp. 325-327.
- [9] ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- [10] Stokes, D. Michelle. (2013). *Exploring the relationship between cultural intelligence, transformational leadership, and burnout in doctorate of education students*. Liberty University.
- [11] Jin Tian. (2022). *The impact of transformational leadership on teachers' job burnout: the mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship*. *วารสาร Journal of Educational Administration*, 2022

- [12] Emmanuel S.O. (2019). Predictive Effects of Perceived School Environment, Teacher Efficacy, Internal Locus of Control on Secondary Schools Teacher Burnout. *วารสาร The international Journal of Indian Psychology*, Vol.7, March 2019
- [13] Einar M. Skaalvik. (2020). Teacher Burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. *Theory and Practice*, Vol.26, 2021
- [14] Anthony Gary Dworkin. (2003). Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment. *วารสาร International Education Journal*, vol.4 2003
- [15] ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. (บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, คณะการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ).
- [16] แก้วกานต์ แก้วโกมล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทธุรกิจ พลังงานแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1 (มกราคม-เมษายน)).
- [17] กระทรวงแรงงาน e-Labour บริการประชาชน. *บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ*. สืบค้นจาก <https://lb.mol.go.th/คนหางาน-คนว่างงาน/แนะแนวอาชีพ/บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ>
- [18] OK Nation. (2551). *บุคลิกภาพกับศักยภาพการทำงานในองค์กร*. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=187871>
- [19] Ruth Castillo-Gualda. (2019). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *APA PsycArticles*, vol.26
- [20] Jose A. Garcia-Arroyo. (2017). Work overload and emotional Exhausted in University Teaching. *Universitas Psychological*, vol.18 2019
- [21] Einar M. Skaalvik. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, vol.20, 2017
- [22] Kwok Kuen Tsang. (2022). Transformational leadership, teacher burnout, and psychological empowerment: A mediation analysis. *social behavior and personality*, vol.50 2022

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2

**ETHICAL LEADERSHIP INFLUENCING BUDDHIST ADMINISTRATION OF
EDUCATIONAL ADMINISTRATOR OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 IN BANGKOK.**

วิรัตน์ ธรรมโหร¹, เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์²

Wirat Thammahorn¹, Apitee Songbandit²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : May 3,2022

Revised : May 25,2022

Accepted : June 12,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และ4) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 357 คน โดยการกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ .959 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา .951 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างบรรยากาศการ

นำเชิงจริยธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความซื่อสัตย์ การตั้งใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ การเอาใจใส่ผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างยุติธรรม 2) ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การปกครองแบบประชาธิปไตย การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกัน และการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .916 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และ 4) ปัจจัยทาง ชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 โดยปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพยากรณ์ได้สูงสุด และปัจจัยทางชีวสังคม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การบริการเชิงพุทธ

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to study the level of ethical leadership of educational institution administrators; (2) to study the level of Buddhist administration among educational institution administrators; (3) to study the relationship between ethical leadership and the Buddhist management of school administrators and school administration; and (4) to study the biosocial factors and ethical leadership affecting Buddhist management of administrators at educational institutions. The sample group consisted of 357 people from educational institutions under the authority of Bangkok Secondary Education Service Area Office, Region Two, in the 2021 academic year, and by setting according to the schedule of Craigie and Morgan. Then, stratified randomly sampling was used with stratified schools and simple random sampling by drawing lots according to the school size. The tool was a five-point estimation scale questionnaire with a consistency index between 0.60-1.00. The confidence value of the ethical leadership questionnaire was .959 and confidence in the Buddhist administration of school administrators was .951, and the confidence of the questionnaire was .976. The statistics used in the data analysis were Average Standard Deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression equations using the selection method. The results of the research revealed the following: (1) the overall level of ethical leadership was at a high level, in descending order: to create an ethical leadership atmosphere, acting as a role model, honesty Incentives based on reward and punishment principles, empathy and decision-making; (2) the level of Buddhist administration among administrators in general and in each aspect were at a high level and the mean was sorted from highest to lowest: management of equality, social responsibility, the support of decentralization of management, democratic governance, building unity and

mutual respect, and communication and interaction; (3) ethical leadership had a very high correlation with Buddhist administration of educational institution administrators at a statistically significant level of .05, with a correlation coefficient (r) = .916, indicating that both variables had a very high correlation; and (4) biosocial factors and ethical leadership had a statistically significant effect on the Buddhist administration of educational institution administrators at .05 in terms of biosocial factors and leadership. All aspects of ethical leadership predicted Buddhist administration of educational institution administrators at 84%, while ethical leadership was the highest predictor, followed by biosocial factors, respectively.

Keywords: Ethical leadership, Buddhist management

ภูมิหลัง

ในสภาวะโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเกิดพลังกดดันทั้งภายในประเทศและระดับโลก ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต่างก็พยายามที่จะหาแนวทางมารองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น โดยมีการวางแผนแนวทางการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความต้องการในด้านการบริหารมีมากยิ่งขึ้น แต่การบริหารจัดการนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนจะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี โดยผู้บริหารจะต้องบริหารแบบธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน หากองค์การใดผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานก็จะทำให้องค์การนั้น ๆ พัฒนาไปอย่างยั่งยืน มั่นคง และถาวร องค์การนั้น ก็จะมีการพัฒนา มีการแข่งขันที่สูงขึ้นมากขึ้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการเพื่อความมั่นใจกับองค์การอื่น ๆ ที่จะมามีปฏิสัมพันธ์กับองค์การ [1]

สังคมในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ก็จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างดีงามและสงบสุข คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกอาชีพหากมนุษย์ผู้ใดหรืออาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมแล้วก็เป็นเรื่องยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งอาชีพนั้น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากขาดคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพย่อมส่งผลเสียต่อตนเองและสังคม รวมไปถึงองค์การวิชาชีพตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้ ดังนั้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องร่วมกันรณรงค์ให้กับสังคมตระหนักให้มากเพราะจะนำพาความสงบความสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อบุคคลใดมีคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ย่อมส่งผลให้การทำงานก็ประสบผลสำเร็จ ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีประโยชน์และสร้างสรรค์คุณงามความดีอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติศาสนาสืบไป การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับทุกฝ่ายในสังคมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาควบคู่ไปกับด้านอื่น ๆ [2]

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานเพราะมีความใกล้ชิดกับนักเรียนเป็นอย่างมาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ เป็นคนเก่งเป็นคนดี และใช้ชีวิตอย่างมีความสุขนั้น ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติหลายอย่าง ได้แก่ มีความรู้ มี

ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนเป็นสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ การสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม เพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล [3]

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอยู่ในกรอบการบริหารจัดการที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักการบริหารจัดการเชิงพุทธซึ่งการบริหารเชิงพุทธนั้นเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพราะพระพุทธศาสนาเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใด ๆ พระพุทธศาสนาครอบคลุม ทั้งหลักการวิทยาศาสตร์และทางสังคมศาสตร์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีธรรมะต่อการทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ปัญญา ผู้นำจะต้องเป็นผู้เฉลียวฉลาด 2) การมีพลัง ผู้นำจะต้องมีพลังในทุกด้าน 3) ทศพิธราชธรรม คือ หลักธรรม 10 ประการสำหรับนักปกครอง 4) สังคหัตถ์ คือ ความสามารถประเภทต่าง ๆ [4]

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการวิจัยของพรอัมรินทร์ พรหมเกิด พบว่า การทุจริตคอร์รัปชันในวงการศึกษาหลายรูปแบบมากทั้งรูปแบบและลักษณะความร่วมมือการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบในภาคการศึกษาเครือข่ายกลุ่มอิทธิพลมี 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ การทุจริตจากการจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้างและการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาการทุจริตคอร์รัปชันจากระบบบริหารงานบุคคล การทุจริตคอร์รัปชันจากการรับนักเรียนเข้าสถานศึกษา การทุจริตจากการเบี่ยงเบนงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง และเงินอุดหนุนประเภทต่าง ๆ โดยการทุจริตจะทำเป็นเครือข่าย เรียกว่า เครือข่ายอิทธิพล ประกอบด้วย ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่มีอำนาจในกรม กระทรวง และเขตพื้นที่การศึกษาลงมาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้องหลักในกระบวนการทุจริตในการก่อสร้างกลุ่มแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะมีอำนาจในการกำหนดขอบเขตของงาน พิจารณานุมัติงบประมาณก่อสร้างได้ โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้มีอิทธิพลและเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ [5]

จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะมีอำนาจในการกำหนดขอบเขตของงานและการอนุมัติสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงผู้เดียวจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานในกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยใช้ภาวะผู้นำโดยต้องมีทักษะในการนำผู้ร่วมงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคือภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในการกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ และมีจริยธรรมที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ร่วมงานทำงานอย่างสุดความสามารถให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ [6]

การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเอาหลักธรรมและแนวคิดของพระพุทธศาสนามาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนามนุษย์ในสถานศึกษา โดยผ่านการจัดสภาพการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน เพื่อกพร้อมที่จะนำหลักธรรมมาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาและนำแนวพุทธธรรมมาพัฒนาจริยธรรมผู้เรียน มีการวางแผนและนำมาปฏิบัติให้มีศีล สมာธิ ปัญญา โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้ผู้เรียนที่บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข อ่อนโยน ทันสมัย ทันโลกและสามารถเอาตัวรอดได้ด้วยสติปัญญาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในชีวิตไม่เห็นแก่ตัว รู้จักอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับเพื่อนมนุษย์และเป็นการเชิดชูสิ่งที่สถานศึกษาทำอยู่แล้ว ขยายผลให้ออกสู่วงกว้างขึ้นจนเต็มแผ่นดินไทย [7]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง โดยมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา ในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดและตามกลยุทธ์ที่ 2 มุ่งปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย ศรัทธาและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เน้นหลักการคุณธรรมจริยธรรม การบริหารเชิงพุทธนั้นเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่ควรนำมาใช้ในการบริหารจัดการตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่กำหนดไว้ว่าเป็นองค์กรที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา [8]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสามารถนำไปกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารที่มุ่งเน้นความสามารถในการบริหารร่วมกับความดีในการจัดการศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้คู่คุณธรรมและเหมาะสมต่อไป

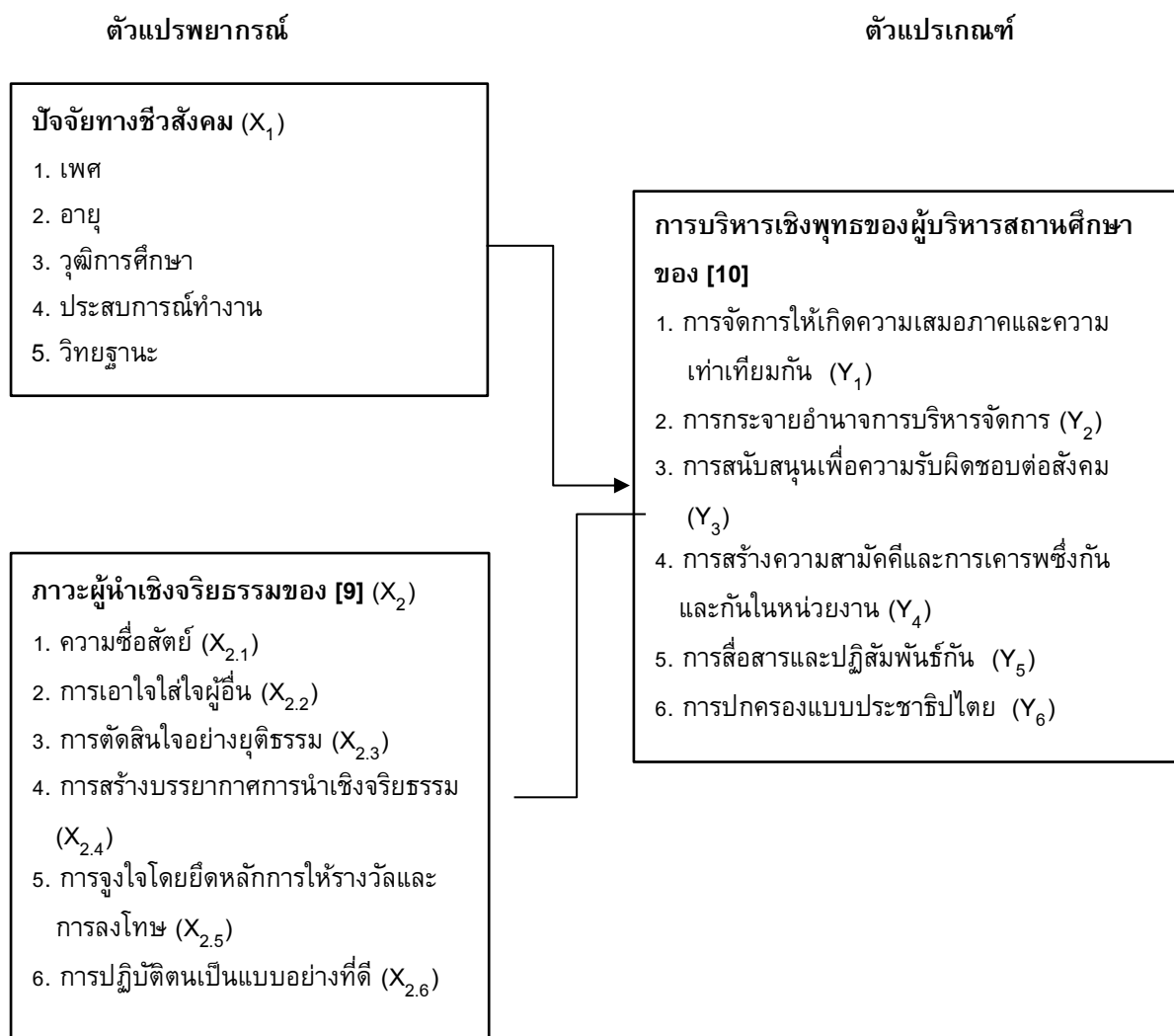
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5,329 คน จากทั้งหมด 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 357 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกนระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 [17] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการใช้สถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ 0.959 ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารเชิงพุทธเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งทางโดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์, แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 ตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยได้รับคืนจำนวน 357 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product

Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

พฤติกรรม	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ความซื่อสัตย์	4.22	.52	มาก
2	การเอาใจใส่ผู้อื่น	4.18	.54	มาก
3	การตัดสินใจอย่างยุติธรรม	4.17	.56	มาก
4	การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม	4.26	.51	มาก
5	การจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ	4.18	.59	มาก
6	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	.55	มาก
	รวม	4.20	.50	มาก

2. ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน	4.33	.53	มาก
2	การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ	4.28	.51	มาก
3	การสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม	4.29	.50	มาก
4	การสร้างสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกันในหน่วยงาน	4.27	.56	มาก
5	การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน	4.26	.53	มาก
6	การปกครองแบบประชาธิปไตย	4.28	.57	มาก
	รวม	4.28	.49	มาก

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.916 ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา						โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	
X _{2,1}	.798*	.757*	.768*	.737*	.807*	.724*	.837*
X _{2,2}	.727*	.779*	.753*	.709*	.769*	.716*	.812*
X _{2,3}	.828*	.780*	.787*	.790*	.813*	.789*	.874*
X _{2,4}	.812*	.773*	.782*	.798*	.818*	.735*	.861*
X _{2,5}	.797*	.761*	.757*	.769*	.804*	.767*	.850*
X _{2,6}	.756*	.730*	.742*	.744*	.786*	.766*	.815*
โดยรวม	.837*	.812*	.874*	.861*	.850*	.815*	.916*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมร่วมพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด และปัจจัยชีวสังคม ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 4 รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ตัวแปร	b	β	SE _b	T	P
ปัจจัยทางชีวสังคม (X ₁)	.787	.837	.027	8.285	.000
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X ₂)	.893	.916	.021	6.034	.000
R = .876	SE _{est} = .0275	F = 157.690*			
R ² = .840	a = 0.530				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.530 + .893(X_2) + .787(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .916(X_2) + .837(X_1)$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [12] ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ [13] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของ [16] ที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาหรือผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ประสงค์และผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจและสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานโดยเฉพาะใช้กับการบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกวิธีและเป็นสิ่งที่ตั้งตามความเหมาะสม ก่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาของสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ [15] ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรมพบว่า อยู่ในระดับ

ปานกลางทุกหมวดกรรม โดยหมวดกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ราชธรรม 10 รองลงมา คือ พรหมวิหาร 4 และอธิปไตย 3 และสังคหวัตถุ 4 (2)ระดับความผูกพันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นความผูกพันต่อองค์กรและต่องานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน (3)พฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า หมวดธรรมราชธรรม 10 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ส่วนตัวแปรสังคหวัตถุ 4 ไม่ให้สารสนเทศเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของครู ในโรงเรียนโดยภาพรวม

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .916 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูงใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการบริหารงาน และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษานั้นมีจริยธรรมแบบถาวรจนทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใดๆ ดังนั้นพุทธธรรมจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นอย่างยิ่ง เป็นการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับจากการศึกษางานวิจัยของ [11] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน และสอดคล้องงานวิจัยของ [14] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

4. ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทางชีวสังคมทุกด้านและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมร่วมกันพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้สูงสุด และปัจจัยทางชีวสังคม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ [11] ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร

ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตัดสินใจอย่างยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการตัดสินใจอย่างยุติธรรมเพิ่มขึ้น

2. ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจึงควรสร้างระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้สามารถสร้างกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารที่มุ่งเน้นความสามารถในการบริหารร่วมกับความดีในการจัดการศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ คู่คุณธรรม

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยทางชีวสังคมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสามารถในการพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (ได้ร้อยละ 84) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมทั้งความรู้และทักษะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองในเรื่องการสร้างการตัดสินใจอย่างยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะจากการศึกษานี้ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการผลิตผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

4. ควรศึกษาวิจัยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ของตัวแปรเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ราชนนท์ พิพัฒนกุล. (2562). จริยธรรมกับการบริหารงาน. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- [2] ประทีป เมธาคุณวุฒิ. (2549). การพัฒนาต้นแบบการเรียนการสอนผ่านเว็บ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] วิเชียร บุญกล้า. (2550). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต)

- วิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- [4] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการแนวพุทธ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] พรอัมรินทร์ พรหมเกิด. (2561). การศึกษาเครือข่ายกลุ่มอิทธิพลซึ่งนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ (Organized corruption) ของภาคการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขตที่ 24, 25, 26 (ภาพสิทธิ์ ขอนแก่น มหาสารคาม). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [6] สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] สิริกร มณีรินทร์. (2547). การนำหลักธรรมและแนวคิดของพระพุทธศาสนาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนามนุษย์ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- [8] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://www.sesao2แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ-พ.ศ.-2564.pdf>
- [9] Brown and Trevino. (2006). Ethical leadership: A review and future direction. *The Leadership Quarterly*.
- [10] Fo Guang Shan. (2014). *A Buddhist Approach to Management*. Taipei: Fo Guang Shan International Translation Center.
- [11] เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- [12] ชูติมา รัชฌางแลม. (2559). วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- [13] กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- [14] อัจฉรา ถาวรบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุตรธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- [15] สุเทพ โฉมศรี. (2550). พฤติกรรมการบริหารเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- [16] สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. ขอนแก่น : อภิชาติการพิมพ์.
- [17] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.