



วารสาร บริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 21 ฉบับที่ 40 มกราคม-มิถุนายน 2567

Vol.21 No.40 January - June 2024

ISSN 1685-2257

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 21 ฉบับที่ 40 มกราคม – มิถุนายน 2567

SWU Educational Administration Journal

Vol.21 No. 40 January – June 2024

ISSN 1685-2257



เจ้าของ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
และการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิวา แยมรุ่ง

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์
อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

กำหนดออกเล่มวารสาร ปี ละ 2 ฉบับ
ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วารสารการบริหารการศึกษา มศว เป็นวารสารประจำ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร
การศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัตถุประสงค์ของวารสาร

1. เป็นแหล่งเผยแพร่การค้นคว้า การทดลอง และการวิจัย
ของคณาจารย์ นักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายใน
และภายนอกสถาบัน ในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษา
และสาขาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการระหว่างภาควิชา
การบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา ศิษย์เก่า และ
ผู้สนใจทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนานาวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและ
สาขาการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในรูปแบบของการเขียน
บทความวิชาการ และบทความวิจัย

ประเภทของบทความ

1. บทความวิจัย

2. บทความวิชาการ

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทย จากผู้นิพนธ์ทั้งภายใน
และภายนอกหน่วยงาน

กำหนดการออกปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม

คณะกรรมการกองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล	บรรณาธิการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
ศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมามา	กรรมการ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย	กรรมการ (มหาวิทยาลัยนเรศวร)
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	กรรมการ (มหาวิทยาลัยบูรพา)
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงษ์ เสาภาายน	กรรมการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	กรรมการ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์	กรรมการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนี สิริสุขศิลป์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญสง	กรรมการ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)
รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย	กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม)
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	กรรมการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล	กรรมการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

บทบรรณาธิการ

ในสภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมไทยและสังคมโลก ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทย ให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทาง และแนวทางการจัดการศึกษาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น วารสารบริหารการศึกษา มศว ถือเป็นแหล่งเรียนรู้และสะสมองค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยทางการบริหารและวิจัยทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่นักวิชาการด้านต่าง ๆ และผู้สนใจทางด้านการบริหารการศึกษา กองบรรณาธิการจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การเผยแพร่องค์ความรู้จากการรวบรวมบทความทั้งบทความการวิจัย และบทความทางวิชาการที่เกิดจากการทุ่มเทศึกษาค้นคว้าของนักวิจัยที่หลากหลายจากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ มาไว้ในวารสารบริหารการศึกษา มศว จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์องค์ความรู้เหล่านี้ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังที่กล่าวมาแล้ว กองบรรณาธิการจึงขอขอบพระคุณนักวิชาการทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้ส่งบทความที่มีประโยชน์เหล่านี้มาเผยแพร่ในวารสารบริหารการศึกษา มศว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล
บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

สารบัญ

1	อิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน THE INFLUENCE OF HEALTHY LEADERSHIP, POSITIVE THINKING, TRUST AND CHANGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL QUALITY UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN SOUTHERN PROVINCES ANDAMAN COAST เสาวภาคย์ แหลมเพชร, จิรวัดน์ กิติพิเชฐสรณ์, สมชาย เทพแสง	1-10
2	ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม THE EFFECTS OF LEARNING ACTIVITIES MANAGEMENT TO PROMOTE SELF-ESTEEM OF ELDERLY PEOPLE IN SAMUT SONGKHRAM PROVINCE ต้องตา พงษ์อัคคศิรา, ชนกันารถ บุญวัฒน์กุล, ลิขสิทธิ์ พุฒเขียว	11-24
3	รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร A MODEL ON THE DEVELOPMENT OF EFFECTIVE DIGITAL TECHNOLOGY MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION สุปรีดา โกษาแสง, เสาวภาคย์ แหลมเพชร, จิรวัดน์ กิติพิเชฐสรณ์	25-45
4	การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของคุณครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 HAPPY SCHOOL MANAGEMENT AS PERCEIVED TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 ณัฐจิภา รูปอ้วน, รัตนา กาญจนพันธ์ุ	46-55
5	ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา เรื่องอัตราส่วนตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 THE RESULTS OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT TO DEVELOP LEARNING ACHIEVEMENT AND INTELLIGENT PROBLEM-SOLVING SKILLS ABOUT TRIGONOMETRIC RATIOS MATHEMATICS SUBJECT MATHAYOM 3 LEVEL พณสรณ์ งามศิริจิตร, พิภภัทรอนันต์ เทพพิทักษ์	56-71

6	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการตาม การรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 THE CORRELATION OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND ACADEMIC ADMINISTRATION FROM THE PERPECTIVES OF TEACHERS IN SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1 ปิยธิดา ลอเอี่ยม, รัตนา กาญจนพันธ์	72-82
7	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เขต 1 RELATIONSHIP BETWEEN THE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE STUDENT ASSISTANT SYSTEM AT SCHOOLS IN THE NIKOMPATTHANA CLUSTER UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ธีระพงษ์ สะเอียบคง, เสาวภาคย์ แหลมเพชร, สนั่น ประจงจิตร	83-95
8	การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร MULTICULTURAL EDUCATION ADMINISTRATION IN TWO RELIGIOUS SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION วิไลลักษณ์ แสนเกษ, ปทุมพร เปี้ยถนอม	96-107
9	การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONS REGARDING INTELLIGENCE IN SCHOOL THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2 อักษรภาค สิริพรรัตนมณี, จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์	108-115
10	การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล THE STUDY OF ASSESSMENT OF THE NEEDS AND GUIDELINES FOR THE 21 ST CENTURY TEACHERS' DIGITAL SKILLS DEVELOPMENT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN BANGKOK METROPOLIS วิถันฐรพัชร์ โพธิ์เพชร	116-129
11	ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี	130-141

	THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL COMMUNICATION IN SCHOOLS BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THEIR ACADEMIC MANAGEMEN, UNDER THE MUNICIPALITY OF SARABURI CITY เปรมธิดาภา สารพล, อมรรัตน์ วรรณะ, อัจศรา ประเสริฐสิน	
12	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ชริณญา สิทธิมงคล, อัจศรา ประเสริฐสิน	142-152
13	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING CLASSROOM RESEARCH IN SCHOOLS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE1 พงศกร คำภัยวงศ์พิทักษ์, อมรรัตน์ วรรณะ, อัจศรา ประเสริฐสิน	153-161
14	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พิมพ์ลดา ฤทธิพิศ, อัจศรา ประเสริฐสิน	162-171
15	การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 STUDY OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION GUIDELINES TO ENHANCE MORALITY AND TRANSPARENCY ACCORDING TO THE FRAMEWORK FOR INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT LEVEL AA PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 ณัฐภัทร จินาสุย, ทวีศิลป์ กุลนภาดล	172-192
16	ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา POSITIVE LEADERSHIP OF ADMONISTATOR มัทนา วังถนอมศักดิ์, ณัฐริน เจริญเกียรติบวร	193-204
17	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา DIGITAL TRANSFORMATION LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO SCHOOL EFFECTIVENESS นฤเนตร เรืองไพศาล, ทวีศิลป์ กุลนภาดล	205-219

18	การศึกษาการบริหารการศึกษาวีถีอิสลาม ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร: การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา A STUDY OF EDUCATION ADMINISTRATION OF ISLAMIC WAY IN PRIVATE SCHOOL SIMULTANEOUSLY TEACHING ISLAMIC GENERAL EDUCATION IN BANGKOK: A PHRNOLOGICAL RESEARCH STUDY ศิริัญญา คนชื้อ, ทวีศิลป์ กุลนภาดล	220-243
19	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 GUIDELINES FOR DEVELOPING ETHICAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 สิรภัทร บุญยศิวาพงศ์, สกนธ์ชัย ชะนุพันธ์	244-255
20	การศึกษาคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3 A STUDY OF DIGITAL ERA LEADERSHIP TRAITS OF FEMALE SCHOOL ADMINISTRATORS FOR PRIMARY SCHOOLS UNDER PHITSANULOK EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 ศิริรัตน์ มุลติต, จิตติมา วรณศรี	256-264
21	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 THE DEVELOPMENTAL GUIDELINES FOR THE POSITIVE POWER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4 ยุทธนา อาสน์สุวรรณ, วานิช ประเสริฐพร	265-276
22	แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม THE SCHOOL ADMINISTRATION GUIDELINES INTO SCHOOL EXCELLENCE UNDER OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION, MAHASARAKHAM สาวิตรี เงามแสง, วานิช ประเสริฐพร	277-288
23	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 GUIDELINES TO PROMOTE THE DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOLS' ADMINISTRATOR IN SMALL SCHOOL UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREAR OFFICE 2 ศศิวิมล บ่อคำ, จิตติมา วรณศรี	289-301

อิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

The Influence of Healthy Leadership, Positive Thinking, Trust and Change management of School Administrators affecting School Quality under the Secondary Educational Service Area Office in the Southern Provinces Andaman Coast.

เสาวภาคย์ แผลมเพชร¹ จิรวัดน์ กิติพิเชฐสรณ์² สมชาย เทพแสง³

Saowaphark Lampetch¹ Jirawat Kitipichedsun² Somchai Thepsaeng³

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ, การคิดเชิงบวก, ความไว้วางใจ, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, คุณภาพโรงเรียน, จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน และศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 351 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 -1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพมีค่าเท่ากับ .93 การคิดเชิงบวก มีค่าเท่ากับ .91 ความไว้วางใจมีค่าเท่ากับ .88 การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .93 และคุณภาพโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการคิดเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจ คุณภาพโรงเรียน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ และ 2) ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยเรียงลำดับจากการมีอิทธิพลโดยรวมจากมากไปหา

น้อยตามลำดับ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก และความไว้วางใจ โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ และความไว้วางใจ ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียน สำหรับการคิดเชิงบวก ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ และความไว้วางใจ ส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to study the healthy leadership, positive thinking, trust and change management and school quality under the Secondary Educational Service Area Office in the Southern Provinces Andaman Coast and to study the Influence of Healthy Leadership, Positive Thinking, Trust and Change management of School Administrators affecting School Quality under the Secondary Educational Service Area Office in the Southern Provinces Andaman Coast. The samples consisted of 351 teachers by Krejcie and Morgan and Multi Stage Random sampling thereafter. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The index of Item- Objective Congruence (IOC) was valued since 0.60-1.00. The reliability of healthy leadership was .93, positive thinking was .91, trust was .88, change management was .93 and school quality was .95. The data analysis was done by mean, standard deviation and path analysis. The research results were found as following;

1) The level of healthy leadership, positive thinking, trust and change management and school quality under the Secondary Educational Service Area Office in the Southern Provinces Andaman Coast was at high level in all aspects. When descending order of the average from highest to lowest, it was found that positive thinking had the highest average level, followed by: trust, school quality, change management and healthy leadership respectively.

2) The variables that affect school quality under the Secondary Educational Service Area Office in the Southern Provinces Andaman Coast by descending order of influence as follow; change management, healthy leadership, positive thinking and trust. The change management, healthy leadership and trust directly affects the school quality meanwhile positive thinking, healthy leadership and trust indirectly affects the school quality.

Keywords: Healthy leadership, Positive thinking, Trust, Change management, School quality, The Southern Provinces Andaman Coast

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันเป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นโลกที่เน้นการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็ว โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการสื่อสารเพื่อย่อโลกให้แคบลง ทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานด้านบริหารองค์กรจากเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ โดยเน้นการให้ความสำคัญของคน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มีเป้าหมายหลักของการพัฒนาในระยะ 5 ปี (2566-2570) โดยเน้นการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่เพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม และเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทโลกใหม่ในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้สรุปสาระสำคัญด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ มีสุขภาวะที่ดี มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ [1] ประกอบกับมีการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ ทำให้องค์กรต่างๆในโลกต่างแสวงหาความร่วมมือในการป้องกันแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดลุกลาม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เพื่อนำกำลังความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย [2]

นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนขาดปัจจัยสนับสนุน ด้านบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการดำเนินงาน รวมทั้งวัฒนธรรมเสื่อมโทรมลง โดยเฉพาะการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม และการขาดระเบียบวินัยของนักเรียน [3] อีกทั้งความสามารถในการแข่งขันทางนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยในปี พ.ศ.2557 WEF (World Economic Forum) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเป็นอันดับที่ 31 จาก 144 ประเทศ และในปีพ.ศ. 2557 IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดอันดับไว้ที่ 33 จาก 61 ประเทศ นอกจากนี้ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการยังขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคลากรยังขาดความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ตรงต่อความต้องการของอุตสาหกรรม เช่น ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น [4]

จากข้อมูลจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันมีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาหินปูน ที่มีลักษณะเป็นภูเขาโดดๆเตี้ยๆ เกิดจากการยุบตัวของพื้นดิน สลับกับพื้นที่แบบลูกคลื่นลอนลาด และที่ราบเชิงเขาบริเวณทางตอนบนของพื้นที่ มีหุบเขาขนาดใหญ่ สลับกับเป็นเทือกเขา ที่สำคัญมีความเสี่ยงกับการเกิดภัยพิบัติ อาทิ แผ่นดินไหว สึนามิ โคลนถล่มหรือดินยุบตัว เป็นต้น ถึงแม้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อประชากรในฝั่งอันดามันอยู่ในระดับสูง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย โดยผลการสอบ O-NET ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 วิชาหลัก) ปีการศึกษา 2560 มีคะแนนเฉลี่ย 43.31 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 50 คะแนนในทุกวิชา โดยวิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 49.48 คะแนน รองลงมา คือ วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 32.70 คะแนน และวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนต่ำสุด 26.59 คะแนน [5]

จากสภาพการณ์และปัญหาดังกล่าวนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องขับเคลื่อนกลไกไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่มีความสามารถนำองค์กรฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ภายใต้โลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน กุญแจสำคัญของผู้นำ ได้แก่ การพัฒนาระบบคุณภาพ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย เป็นผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพจึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน [6] ขณะเดียวกันสามารถแสวงหาวิธีการ เทคนิคหรือกลยุทธ์มาใช้ในการส่งเสริมป้องกันและดูแลสุขภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถป้องกันโรคระบาดไม่ให้ลุกลามยิ่งขึ้น ช่วยสร้างความสุขในการทำงานและการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยปรับปรุงการบริหารงานไปสู่ความแปลกใหม่ และพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งสร้างระบบการดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น [7] ที่สำคัญช่วยยกระดับคุณภาพโรงเรียน [8]

ขณะเดียวกันปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ความไว้วางใจของผู้บริหารนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสุขแก่บุคลากร มีอิทธิพลที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มขีดความสามารถ เป็นกุญแจสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการกำหนดเป้าหมาย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ทำให้มีผลต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเกิดคุณภาพ [9]

โดยเฉพาะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ลูกค้ำและชุมชน สร้างโอกาสในการพัฒนา

บุคลากรและผู้นำ เพิ่มทักษะขีดความสามารถของบุคลากร บูรณาการการบริหารงาน ทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม [10]

สอดคล้องกับ Jellison [11] สรุปถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายและทิศทางที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุคสมัยเน้นการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ที่สำคัญพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามความต้องการจำเป็น

จากความเป็นมาปัญหาและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
- 2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง การบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันสามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำระดับฝ่ายและงานให้มีการคิดเชิงบวกและความไว้วางใจ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล
- 3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำผลวิจัยมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือนโยบายในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
- 4) หน่วยงานทางการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น สามารถนำผลวิจัยมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันจำนวน 351 คน จากโรงเรียน 29 โรงเรียน ได้มาจากรายชื่อสำเร็จรูปของเครื่องซีและมอร์แกน และนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruency: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่า ตั้งแต่ 0.60 -1.00 และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คนที่โรงเรียนสตรีภูเก็ต และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพมีค่าเท่ากับ .93 การคิดเชิงบวก มี

ค่าเท่ากับ .91 ความไว้วางใจมีค่าเท่ากับ .88 การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .93 และคุณภาพโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .95 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยสามารถเก็บได้ 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.01 การวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ปรากฏผลดังนี้ ระดับของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระดับของการคิดเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยระดับมากเป็นลำดับแรก (\bar{X} = 4.45, SD = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจ (\bar{X} = 4.41, SD = 0.53) คุณภาพโรงเรียน (\bar{X} = 4.39, SD = 0.44) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.39, SD = 0.55) และภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 4.26, SD = 0.51) ตามลำดับ

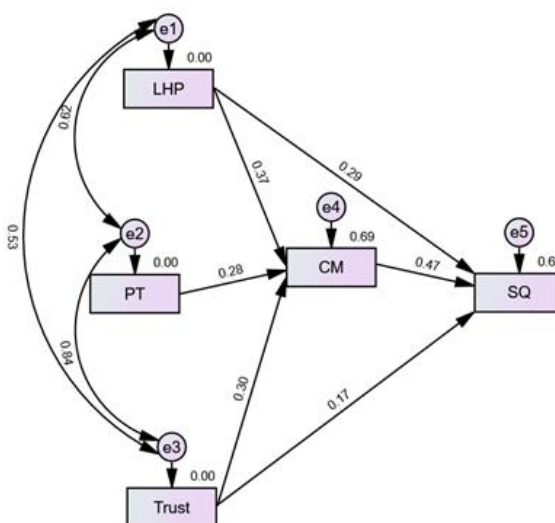
2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่าค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 0.781 แสดงถึงรูปแบบโมเดลค่าความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) : GFI มีค่าเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index) : AGFI มีค่าเท่ากับ 0.999 มีค่าใกล้ 1.00 ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Residual) : SRMSR มีค่าเท่ากับ 0.002 มีค่าใกล้ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกประการ

นอกจากนี้ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยเรียงลำดับจากการมีอิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง [CM] (0.47) ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ [LHP] (0.40) การคิดเชิงบวก [TP] (0.28) และความไว้วางใจ [Trust] (0.22) เมื่อจำแนกตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียนโดยเรียงลำดับจากการมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

ทางตรง ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง [CM] (0.47) ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ [LHP] (0.29) และความไว้วางใจ[Trust] (0.17)

ทางอ้อม ได้แก่ การคิดเชิงบวก [TP] (0.28) ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ [LHP] (0.11) และ ความไว้วางใจ[Trust] (0.05)

เมื่อจำแนกตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับจากการมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ [LHP] (0.37) ความไว้วางใจ [Trust] (0.30) และการคิดเชิงบวก [TP] (0.28) ดังภาพประกอบด้านล่าง



สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. ระดับของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการคิดเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจ คุณภาพโรงเรียน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

2. ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยเรียงลำดับจากการมีอิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก และความไว้วางใจ โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ และความไว้วางใจ ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียน สำหรับการคิดเชิงบวก ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ และความไว้วางใจ ส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการคิดเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจ คุณภาพโรงเรียน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ โดยเฉพาะการคิดเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยระดับมากเป็นลำดับแรก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้นำที่มีการคิดเชิงบวกนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะการคิดเชิงบวกช่วยให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการ ทำให้เห็นสิ่งที่ดีที่สุดในบุคลากร มองความสามารถของบุคลากรในแง่บวก มองสิ่งที่อยู่รอบตัวเองในแง่ดีและลดการมองในเชิงลบหรือสถานการณ์ที่ตั้งเครียด อีกทั้งช่วยวิเคราะห์หาส่วนดีของตนเองและของคนอื่น เพื่อนำมาประสมประสานกัน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้นำที่มีการคิดเชิงบวกมีความกระตือรือร้น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการมองโลกในแง่ดี ให้

การยอมรับบุคลากร ให้ความรักแก่บุคลากร มีเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Caprara & Steca [12] สรุปว่าการคิดเชิงบวกของผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศเชิงบวก ทำให้เกิดการยอมรับจากบุคลากร

ความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยรองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีความไว้วางใจบุคลากรทำให้บุคลากรทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา เชื่อมั่นผู้บริหารและทำงานด้วยความรักในงาน เป็นผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marsh & Dibben [13] กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจของผู้บริหารช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานด้วยความมุ่งมั่นโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง ช่วยส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งสู่คุณภาพ อีกทั้งช่วยให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารและระบบการเรียนการสอนทำให้โรงเรียนทันสมัยและได้เปรียบโรงเรียนอื่น เกิดผลสัมฤทธิ์ทางบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ Markiewicz [14] สรุปว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลช่วยส่งเสริมโรงเรียนให้มีการพัฒนาระบบการบริหารและการเรียนการสอนให้ทันสมัย ให้โรงเรียนบริหารงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา และสร้างระบบประกันคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ จะช่วยพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพของบุคลากร ป้องกันโรคระบาดไม่ให้นักเรียนและบุคลากร โดยมีการวางแผน กลยุทธ์ ตลอดจนกำกับ ติดตามการส่งเสริมสุขภาพให้ปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Vaughan [15] กล่าวถึงภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพเป็นการค้นหาเทคนิคหรือวิธีการส่งเสริมสุขภาพมาพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม และจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย

2. ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยเรียงลำดับจากการมีอิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การคิดเชิงบวก และความไว้วางใจ โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ และความไว้วางใจ ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียน สำหรับการคิดเชิงบวก ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ และความไว้วางใจ ส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียน

โดยเฉพาะการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อคุณภาพโรงเรียนมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี ช่วยให้โรงเรียนปรับตัวได้ทันกับปัญหา และการทำหายจากสภาพแวดล้อมได้ ผู้บริหารมองเห็นโอกาส และภัยคุกคามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปโดยราบรื่น ช่วยปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดคุณภาพและเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ronnenberg, Graham & Mahmoodi [16] สรุปว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลช่วยส่งเสริมโรงเรียนให้มีการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา และพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพของครูให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชน

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อคุณภาพโรงเรียนรองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพเป็นภาวะผู้นำสมัยใหม่ เน้นการดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่งเสริมสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรทั้งครูและนักเรียนปลอดภัยจากโรค ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ การทำงานจึงมีคุณภาพ นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Howieson & Thairajah [17] กล่าวถึงภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพเป็นภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถ

วางแผน กำกับ ควบคุมการบริการสุขภาพ การส่งเสริมดูแลรักษาสุขภาพแบบองค์รวม สามารถสอนงานบุคลากร
นิเทศงาน การส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร เป็นผลให้โรงเรียนเกิดคุณภาพ

การคิดเชิงบวกมีผลต่อคุณภาพโรงเรียนเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ความไว้วางใจของผู้บริหาร
ช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมและเทคโนโลยีและโครงสร้างของ
โรงเรียนในแนวราบ ที่สำคัญกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพโรงเรียน สอดคล้องกับผลวิจัยของ
Barbara [18] สรุปว่าการคิดเชิงบวกเป็นแกนหลักสำคัญของผู้บริหารช่วยปฏิรูปการบริหารในโรงเรียนเพื่อ
นำไปสู่คุณภาพและความเป็นเลิศของโรงเรียน อีกทั้งใช้ผลวิจัยของ Martin [19] สรุปว่าการคิดเชิงบวกของ
ผู้บริหารช่วยพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศเชิงบวก พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อนำไปสู่
คุณภาพโรงเรียนให้เกิดการยอมรับจากชุมชน การคิดเชิงบวกของผู้บริหารช่วยพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ช่วย
ลดความเครียดของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีสุขภาพจิตที่ดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับสุดท้าย สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ โดยจัด
ฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ให้เกิดประสิทธิผล
3. ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านการฝึกอบรม สัมมนา
หรือการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ
4. การคิดเชิงบวก มีผลต่อคุณภาพโรงเรียนสมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัด
ภาคใต้ฝั่งอันดามัน ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการคิดเชิงบวก ทั้งพัฒนาด้วยการฝึกฝนตนเอง การศึกษา
ค้นคว้า และการทดลอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับสุดท้าย สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ
โดยจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง
- 2.การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ให้เกิดประสิทธิผล
3. ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อคุณภาพโรงเรียนสมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านการ
ฝึกอบรม สัมมนาหรือการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ

4. การคิดเชิงบวก มีผลต่อคุณภาพโรงเรียนสมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่ง อันดามัน ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการคิดเชิงบวก ทั้งพัฒนาด้วยการฝึกฝนตนเอง การศึกษาค้นคว้า และการทดลอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำ การบริหารในรูปแบบต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

2. เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลุ่มลึกของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงบวก จึงควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเน้นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ อาทิ การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และ/หรือการสนทนากลุ่ม

3. ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับอื่น เช่น สถาบันอาชีวศึกษา สถานศึกษาของเอกชน องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเพื่อหาข้อแตกต่าง และเกิดการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการบริหารการศึกษา

4. ควรออกแบบงานวิจัยในรูปของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่อง ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือการคิดเชิงบวก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- [2] Edmonstone J. (2011). The development of strategic Healthy leaders in the National Health Service in Scotland. *Leadership Health Service*, 24(4), 337–353.
- [3] ทรงพล เจริญคำ. (2562). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 7(2), 11-19.
- [4] กลุ่มพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร. (2565). *ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://www.otp.go.th> > tiny_uploads > PDF.
- [5] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาภาคใต้จังหวัดฝั่งอันดามัน*. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th.ewt.dl.link>.
- [6] Ferguson L. (2007). Clinical leadership: using observations of care to focus risk management and quality improvement activities in the clinical setting. *Contemporary Nurse*, 24(2), 212–224.
- [7] Skott, P. (2022). Successful health-promoting leadership – A question of synchronisation, *Health Education*, 122 (3), 286-303.
- [8] Gruber, J., Johnson, S. L., Oveis, C., & Keltner, D. (2008). Risk for mania and positive emotional responding: Too much of a good thing? *Emotion*, 8(1), 23–33.
- [9] Johnson, Michael D., Andreas Herrmann & Frank Huber. (2006). The evolution of loyalty Intentions. *Journal of marketing*, 2 (6), 122-132.

- [10] Sabau, R.M. (2012). The Importance of Change Management in Development of Educational Organisations. *Managerial Challenges of the Contemporary Society Proceeding. Cluj-Napoca: Babes Bolyai University.* 4 (3),131-134.
- [11] Jellison, Jerald M., (2012). *Managing the Dynamics of Change.* New York: McGraw Hill.
- [12] Caprara, G. V., & Steca, P. (2005). Affective and social self-regulatory efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *European Psychologist*, 10(4), 275–286.
- [13] Marsh, S. & Dibben, M. R. (2003). The role of trust in information science and technology. *Ann. Rev.info. Sci. Tech.*, 37(3), 465–498.
- [14] Markiewicz, Piotr. (2011). Change Management in the Strategy Implementation Process. *Intellectual Economics.* 5(2), 257-267.
- [15] Vaughan ,Cruickshank. (2017). The Influence of School Leadership on Student Outcomes *Open Journal School Science*, 5(9),134-145.
- [16] Ronnenberg, Shannon K.; Graham, Mary E.; & Mahmoodi, Farzad. (2010). *The Important Role of Change Management in Environmental Management System Implementation School of Business.* New York: Clarkson University, Potsdam.
- [17] Howieson B, &Thaigarajah T. (2011). What is Healthy leadership? A journal-based meta-review. *Healthy leadership*, 17(2),7–18.
- [18] Barbara Schneider. (2023). *Trust in Schools: A Core Resource for School Reform.* Retrieved from <https://www.ascd.org › articles › trust>.
- [19] Martin, Raquel Palomera. (2017). Positive Psychology in Schools: A Change with Deep Roots, *Psychologist Papers.* 38(1),23-35.

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม

The Effects of Learning Activities Management to Promote Self-Esteem of Elderly People in Samut Songkhram Province

ต้องตา พงษ์อัคคศิรา¹, ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล², และ ลิขสิทธิ์ พุฒเขียว^{3*}

Tongta Pongakkasira¹, Chanoknart Boonwatthanakul,² & Likkhasit Putkhiao^{3*}

นักศึกษาระดับปริญญาโท แผนกวิชาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช¹, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช², และ สาขาวิชา

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช^{3*}

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
ผู้สูงอายุ, การเห็น คุณค่าในตนเอง, กิจกรรมการเรียนรู้	<p>การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม 2) เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม</p> <p>การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน แล้วนำมาหาประสิทธิภาพกับผู้สูงอายุที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุจำนวน 10 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมใช้เวลาระหว่าง 60-120 นาที และแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ โดยศึกษาในกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 32 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ และแบบวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที</p> <p>ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ดังนี้ คือ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ หัวข้อเรื่อง เนื้อหาสาระ จุดประสงค์ อุปกรณ์ ขั้นตอนการเรียนรู้ การดำเนินการ ลักษณะการจัดฐานการเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณค่าในตนเองด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความรู้ และประสบการณ์ใหม่ของผู้สูงอายุ และ 2) เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุพบว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p>

Abstract

The objective of this study were to : 1) develop learning activities to promote self-esteem of elderly people in Samutsongkhram province 2) compare self-esteem of the elderly in Samutsongkhram province before and after organizing learning activities.

The research methodology was divided into 2 stages. Stage 1, to develop the learning activities to promote the self-esteem of the elderly in Samutsongkram province. The developed learning activities were assessed by 3 experts and then were determined the efficiency with 30 elderly who had similar characteristics with the real sample group. The research instruments included: a plan of 10 learning activities to promote self-esteem in the elderly by which each activity took between 60-120 minutes and a questionnaire on the results of learning activities to promote self-esteem of the elderly. Statistics used for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation and content analysis, Stage 2, to compare self-esteem of the elderly before and after the organizing of the learning activities with a group of 32 people which were adopted by multistage random sampling. Research instrument included the plan of learning activities to promote self-esteem of the elderly and the self-esteem scale of the elderly. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of the research can be summarized as follows; 1) the learning activities that promote self-esteem of the elderly consisted of 8 components containing: topic, content, purpose, equipment, learning process, implementation, learning base arrangement and the evaluation which consisted of main issues, namely activities related to the development of self-esteem in the aspects of physical, mental, social, economic, knowledge and new experiences of the elderly. 2) the comparison of the self-esteem before and after organizing the learning activities showed that after participating in learning activities, self-esteem of the elderly was higher than before participating in the learning activities, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Elderly , Self-esteem, Learning activities

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยกำลังได้รับความสนใจในปัจจุบันเนื่องจากสังคมไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” (Aging Society) การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลมาจากภาวะเจริญพันธุ์ที่ลดต่ำลง และคนไทยมีชีวิตยืนยาวขึ้นทำให้อัตราการเกิดและอัตราการตายลดต่ำลง ส่งผลให้การเพิ่มขึ้นของประชากรไทยช้าลง ผู้สูงอายุกลับมีจำนวนมากขึ้น จากการประเมินสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทยของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 16.5 ของประชากรทั้งหมด (ประมาณ 11 ล้านคน) โดยมีสัดส่วนของประชากรวัยเด็กเท่ากับสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ แสดงให้เห็นถึงการก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว (กระทรวงการพัฒนาทางสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561)

ทั้งนี้คาดการณ์ว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aging society) โดยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ในปีพ.ศ. 2564 ทำให้มีประชากรผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก เป็นสัดส่วนประมาณ 1 ใน 5 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าประเทศไทยมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged

society) ในปี พ.ศ. 2578 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2583 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) โดยคาดการณ์ว่าสัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 16.5 เป็นร้อยละ 32.1 กล่าวโดยรวม คือ ประเทศไทยจะก้าวจากสังคมผู้สูงอายุ เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ และสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ ในเวลาเพียงอีกไม่กี่ปีเท่านั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรดังกล่าวเกิดจากการเพิ่มขึ้นของอายุคาดเฉลี่ยของประชากรไทยและการลดลงของอัตราการภาวะเจริญพันธุ์รวม ประชากรวัยสูงอายุมีอายุยืนขึ้น จำนวนประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลงส่งผลให้ประชากรวัยทำงานลดลงตามลำดับ อีกทั้งจากการดำเนินการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2537 จนถึงการสำรวจล่าสุด พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรสูงวัยดังที่กล่าวข้างต้น ยกตัวอย่าง เช่น ผู้สูงอายุกลุ่มเฉพาะดังเช่น ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว ผู้สูงอายุที่อยู่กับคู่สมรส ผู้สูงอายุที่เป็นโสด ผู้สูงอายุที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา ผู้สูงอายุที่อ่านออกเขียนได้ ล้วนมีส่วนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันผู้สูงอายุวัยปลายซึ่งคาดการณ์ว่าจะมีแนวโน้มภาวะพึ่งพาสูงกว่าผู้สูงอายุวัยอื่นก็มีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานยังคงมีสัดส่วนค่อนข้างคงที่ที่ประมาณหนึ่งในสามของประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด (วราเวศม์ สุวรรณระดา, 2565)

การเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากรผู้สูงอายุดังกล่าวส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ ตามมา นอกจากส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมทั้งในด้านการผลิต การลงทุน และการออม รวมถึงภาวะการเงิน การคลังในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ยังส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพอันเกิดจากความเสื่อมชราของเซลล์ เนื้อเยื่อและอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย ทำให้เกิดการเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ เกิดการเจ็บป่วยและไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ พบว่าประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความต้องการการช่วยเหลือจากญาติพี่น้องหรือคนดูแล คิดเป็นร้อยละ 22 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี (สำนักงานสำรวจสุขภาพประชาชนไทย, 2551) นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพและบทบาทใหม่ของตนเองจากบทบาทการเป็นผู้ให้ในฐานะผู้นำครอบครัวมาเป็นผู้พึ่งพาอาศัย ประกอบกับปัญหาการถูกรบกวนรบกวนปล่อยให้อยู่ตามลำพังมากขึ้นด้วยค่านิยมแยกครอบครัวไปตามลำพัง ปัญหาการเห็นคุณค่าทางวัตถุและเศรษฐกิจมากกว่าการเห็นคุณค่าด้านจิตใจ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมแบบครอบครัวขยาย (extended family) ไปสู่สังคมแบบครอบครัวเดี่ยว (nuclear family) มากขึ้นในปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดคนดูแล ขาดความอบอุ่น ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ขาดโอกาสต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการศึกษา (นิภา จวนโสม, 2550 : 1-2) สาเหตุเหล่านี้ประกอบกับความเสื่อมโทรมของร่างกายล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพทางจิตใจทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์เสื่อมถอย อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรม (กรมสุขภาพจิต, 2561)

ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกี่ยวข้องกับ ‘การเห็นคุณค่าในตนเอง’ (self-esteem) คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการที่บุคคลพิจารณาประเมินตนเองแล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเอง ในด้านความสามารถ ความสำคัญและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองซึ่งมีองค์ประกอบด้วยกัน 4 อย่าง คือ 1) ความรู้สึกในความสามารถของตนเอง 2) ความรู้สึกในความสามารถของตนเอง 3) ความรู้สึกในคุณความดีของตนเอง 4) ความรู้สึกในอำนาจของตนเอง ดาร์เซย์และเคนนี่ (Darcey and Kenny, 1997) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองคือการรู้จักยอมรับตนเอง ทำในสิ่งที่ถูกต้องและมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (ลิขิต กาญจนภรณ์, 2541: 51 อ้างอิงจาก Roger, 1951: 498-501) โรเซนเบิร์ก (Rosenberg) ผู้นำแบบสอบถามเข้ามาใช้ในการประเมินการเห็นคุณค่าตนเองเป็นคนแรก อธิบายว่าการเห็นคุณค่าในตนเองของคนเรา เปรียบได้กับการให้ความสำคัญของวัตถุชิ้นหนึ่ง (เปรียบได้กับตนเอง) ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับวัตถุอีก

ขึ้นหนึ่ง (เปรียบได้กับผู้อื่น) ผ่านทางความคิดบวกหรือลบ (Rosenberg, 1965) ส่วนอีริคสัน (Ericson) ให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางจิตสังคม แนวความคิดด้านความสัมพันธ์ของอีริคสันได้รับความสนใจจากนักวิจัยจำนวนมาก โดยอีริคสันเชื่อว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคม ในแต่ละระยะพัฒนาการ (development) โดยระยะสุดท้ายคือระยะแก่ชรา บุคคลคนหนึ่งจะสามารถรู้สึกถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นได้ หากบุคคลนั้นสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตได้ดี ความรู้สึกพึงพอใจนั้นตรงข้ามกับความรู้สึกหมดหวัง ในกรณีนี้ คนสูงอายุที่ไม่มีความสุขกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต จะรู้สึกหมดหวัง คิดในทางไม่ดี และไม่ชอบเข้าสังคม (Abdoli et al., 2010) ในทางตรงข้ามความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและเห็นคุณค่าในตนเองสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุหลีกเลี่ยงจากปัญหาสุขภาพจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mann et al., 2008)

โดยทั่วไปแล้วจึงอาจกล่าวได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสัมพันธ์กับภาวะทางจิตใจ (mental image) และรูปแบบการปรับตัวเฉพาะบุคคล หากบุคคลนั้นคิดบวกจะสามารถช่วยให้เห็นคุณค่าของตนเองได้ แต่หากภาวะทางจิตใจแปรผัน ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีค่า ย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (Bahrami et al., 2017) การเห็นคุณค่าในตนเองจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านจิตใจและพฤติกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ รายงานระบุว่า การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำในผู้สูงอายุเป็นสาเหตุแห่งการเกิดภาวะผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ภาวะซึมเศร้าทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ปัจจุบันพบว่ามีผู้ป่วยเป็นโรคซึมเศร้าทั่วโลกประมาณ 150 ล้านคน โดยประชากรหญิง 1 ใน 5 และประชากรชาย 1 ใน 8 ป่วยเป็นโรคซึมเศร้าเรื้อรังจนกระทั่งถึงวัยสูงอายุ (Wang et al., 2007; O'Keamey et al., 2009) กรณีศึกษาในหญิงสูงอายุรายหนึ่งซึ่งมีอายุ 70 ปี อาศัยในสถานธนาหุเคราะห์ มีภาวะพิการและป่วยเป็นโรคซึมเศร้า ระบุว่า หญิงผู้นี้รู้สึกว่าชีวิตตนไม่มีค่า จากการให้แบบสอบถามประวัติชีวิต พบว่าหญิงสูงอายุรายนี้ไม่สามารถบอกได้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไร ไม่สามารถเข้าร่วมสังคมได้ เคยรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า ไม่สามารถทำอะไรได้ และรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความสำคัญและคอยวิจารณ์ (Ali, Suhail and Ali, 2016) การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำยังลดความสามารถในการปรับตัวเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตทั้งทางด้านร่างกายและลดการรับรู้ (Alaphilippe, 2008) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เช่น ทำให้อารมณ์แปรปรวน เกิดโรคไบโพลาร์หรืออารมณ์สองขั้ว (bipolar disorder) (Pavlickova et al., 2013) ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการฆ่าตัวตายในผู้สูงอายุที่มีอาการเจ็บป่วยทางร่างกายอยู่แล้ว (Monin, Schulz and Feeny, 2015) ในทางตรงข้าม ผู้สูงอายุที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูง สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เสี่ยงและตั้งเครียดในชีวิตประจำวันได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

การศึกษาจำนวนมากจึงให้ความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ มีรายงานว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถ เพิ่ม ระดับได้ในทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้สูงอายุสัมพันธ์กับการคิดบวก ภาวะทางอารมณ์บวก (positive affect) และการได้รับความช่วยเหลือจากสังคม แต่สัมพันธ์ทางลบกับภาวะอารมณ์ลบ (negative affect) นอกเหนือจากนั้นยังพบว่าผู้สูงอายุที่หมั่นออกกำลังกาย จะสามารถดำเนินชีวิตในวัยสูงอายุได้อย่างดี (Orth et al., 2010) เช่น ผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมการออกกำลังกายจะรู้สึกมีสุขภาพดีขึ้นและมีการคิดในแง่บวก จึงส่งผลทำให้ผู้สูงอายุที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำรู้สึกดีขึ้น และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น ในทางเดียวกันการได้รับความช่วยเหลือดูแลจากสังคม สามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดค่าใช้จ่ายจากปัญหาสุขภาพได้ (Khalili et al., 2012 ; Safavi and Zorriasatain, 2008)

จากรายงานดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยกระตุ้นการคิดในแง่บวก ให้กำลังใจ กระตุ้นความคิดเกี่ยวกับการมีค่าในตนเอง ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระและปลอดภัย อาจสามารถช่วยเพิ่มระดับการเห็นคุณค่าในตนเองได้ การศึกษาจำนวนมากพบว่ากิจกรรมหลายประเภทช่วยส่งเสริมปัจจัยเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง อาทิ ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หรือการเห็นความสามารถของตนเอง (self efficacy) ในผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมอภิปรายกลุ่มด้านสุขภาพ (Andersson, 1984,

1998) การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนบ้านเพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Pynoos, Hade and Fleisher, 1984) กิจกรรมส่งเสริมสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ด้วยการอ่านหนังสือ เล่นเกมปริศนา การเดินทางไปท่องเที่ยวสถานที่ใหม่ ๆ (Brody , 2002) และกิจกรรมการเดินสำหรับผู้สูงอายุ เช่น จังหวะสโลว์วอล์ท โดยให้ผู้สูงอายุฝึกเดินตามและประเมินตนเอง (Kosmat and Vranic, 2017) เป็นต้น

การวิจัยในปัจจุบันเน้นที่การทดสอบทางจิตประสาท (Neuropsychological) ซึ่งครอบคลุมความรู้หลายด้านที่เสื่อมไปตามวัย รวมถึงความเร็วในการคิดและตัดสินใจ ความจำ ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการในการศึกษา เพื่อลดการสูญเสียความทรงจำของผู้สูงอายุที่เรียนในระดับอุดมศึกษา พบว่าผู้สูงอายุที่เรียนในระดับอุดมศึกษาจะไม่ค่อยสูญเสียความทรงจำด้านภาษาและความจำระยะยาว ในการวัดที่ควบคุมตัวแปร ได้แก่ สิ่งรบกวนความไม่คงที่ พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะสูญเสียความสามารถในการฟังเสียงและความหมาย (การรับรู้และการประมวลผล) ความเร็วในการคิดและตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว (สุธีรา บัวทองและคณะ, 2558)

งานวิจัยจำนวนมากด้านการเรียนรู้ของผู้สูงมักเกี่ยวข้องกับอุปสรรคและการเรียนรู้ที่ลดลง อันเนื่องมาจากความเสื่อมของร่างกายและจิตใจ ความชรามีผลต่อการเรียนรู้ (Salthouse, 1985 : 68-87) (Discroll และคณะ, 2003 : 1344) อธิบายถึงแรงจูงใจและอารมณ์ของผู้สูงอายุที่มีผลต่อการเรียนรู้ และความจำ รายงานการทดสอบความรู้ เพื่อประเมินความเร็วในการประมวลข้อมูล ความจำระยะสั้น ในการเรียนรู้ของบุคคลที่มีอายุระหว่าง 17-86 ปี พบสิ่งที่ลดลงตามวัย ซึ่งมีอยู่ 3 ด้าน (Kirasic, Allen, Dobson และ Binder, 1996 : 658-670) ได้แก่ ระบบการประมวลข้อมูล การรับรู้ การเรียนรู้และความจำ และการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของผู้สูงอายุได้สร้างภาพด้านลบให้แก่ผู้สูงอายุว่า เป็นผู้ที่อยู่ในวัยเสื่อม (มีแต่ขาลง) ไม่สามารถพัฒนาได้ เป็นผู้ที่ล้าสมัย ไม่มีใครสนใจร่างกายอ่อนแอ ป่วยต้องให้บริการและสนับสนุน (Kerschner และ Pegues , 1998 : 1446) ภาพเหล่านี้มุ่งไปที่ความป่วยไข้ที่เกิดจากความชราซึ่งมีผลต่อร่างกายและสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งความเสื่อมถอยเหล่านี้ควรนำมาพิจารณาเพื่อจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 75 ปี โดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามยังมีความจำเป็นที่จะมองในด้านบวกเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้สูงอายุสามารถจะเรียนรู้ได้และประโยชน์ของการเรียนรู้ต่อผู้สูงอายุ

สำหรับในประเทศไทยแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของโรเซนเบิร์กและของคูเปอร์สมิธได้รับการพัฒนาเป็นฉบับภาษาไทยและนิยมใช้ในการศึกษาจำนวนมาก เช่น แบบวัดของโรเซนเบิร์กฉบับแปลและเรียบเรียงโดยเยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ (2529) มีการนำไปใช้ศึกษาผลการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองจากการเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะของกลุ่มที่มีภาวะสมองเสื่อมระดับแรก (นปภัช กั้นแพงศรี, 2556) และใช้ศึกษาผลของการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวตามแนวทางของหลวงพ่อดำเทียนที่มีต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ (ปลายกัญญา อุ๋นไทย, 2558) เป็นต้น แบบวัดของโรเซนเบิร์กฉบับแปลและเรียบเรียงโดยฉบับแปลและเรียบเรียงโดยวิจิตรรา เปรมปรี (2550) มีรายงานการนำไปใช้เพื่อศึกษาผลของกิจกรรมนันทนาการผสมผสานกับโปรแกรมการพยาบาลต่อการลดความรู้สึก ว่าเหว่ ของผู้สูงอายุที่อาศัยในชุมชน (อนัญญา เหล่ารินทอง, 2557) แบบวัดของคูเปอร์สมิธมีรายงานการนำไปใช้ศึกษาผลของการเจริญสติแบบเคลื่อนต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ (ปลายกัญญา อุ๋นไทย, 2558) และใช้ศึกษาผลการเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย ตั้งแต่อายุ 60-99 ปี (คานธีชา บุญยาว, 2554) เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในประเทศไทยสามารถทำได้หลายวิธี อีกทั้งรายงานกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีในปัจจุบันมีหลายประเภท ประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้สูงอายุด้านร่างกายและทักษะปฏิบัติ เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย (Kosmat and Vranic, 2017) กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้สูงอายุด้านจิตใจ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการสังสรรค์ระหว่างสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ (อนัญญา เหล่ารินทอง, 2557) กิจกรรมทางศาสนา (ปลายกัญญา อุ๋นไทย, 2558) กิจกรรมศิลปะ (นปภัช กั้นแพงศรี, 2556) กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม (Pynoos, Hade and Fleisher, 1984) ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถ

จัดการศึกษาให้กับผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากและผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีพื้นฐาน การศึกษาน้อย สถานศึกษาทุกระดับยังไม่มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุอย่างจริงจัง (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมอีกประเภทหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากมีการ สอดแทรกการพัฒนาผู้สูงอายุด้านความรู้ร่วมด้วย เช่น การไปทัศนศึกษาตามแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ การเชิญ วิทยากรมาบรรยายความรู้ให้การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมการอบรมสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ การสอนงานประดิษฐ์ ให้ผู้สูงอายุ กิจกรรมเข้าจังหวะในรูปแบบสอนเต้น หรือการใช้เครื่องมือในการพัฒนาการรับรู้ เช่น การพัฒนาทักษะ ทางความคิดและความสนใจ เช่น การฝึกต่อตัวต่อให้เป็นภาพหรือการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญของภาพยนตร์ เป็น ต้น

ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวโน้มของ ประชากรสูงอายุและสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การดูแลผู้สูงอายุ โภชนาการ และสุขภาพของผู้สูงอายุ เป็นต้น กล่าวได้ว่า มีการทำวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุในสังคมสูงวัยอยู่ มากพอสมควร แต่การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุยังมีไม่มาก (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2561)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของกิจกรรมการเรียนรู้ต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของ ผู้สูงอายุ ในกลุ่มผู้สูงอายุจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของ ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรสงคราม และเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณค่าในตนเองแก่ผู้สูงอายุใน จังหวัดสมุทรสงคราม ให้เป็นแนวทางการวิจัยสำหรับนำไปใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป

จุดประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ จังหวัด สมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ใช้กระบวนการ ในการศึกษาหลายขั้นตอนและเก็บรวบรวมหลายวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมี รายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็น คุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน แล้วนำมาหาประสิทธิภาพกับผู้สูงอายุที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุจำนวน 10 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมใช้เวลาระหว่าง 60-120 นาที และแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ โดยศึกษากับกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 32 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ และ แบบวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยจึงพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองแก่ผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณค่าในตนเองด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความรู้และประสบการณ์ใหม่ของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับการเห็นคุณค่าของตนเองตามทฤษฎีจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม (Roger, 1951) แนวคิดของ Rosenberg (1965) และ Coopersmith (1967) รวมทั้งจากการศึกษาขององค์ประกอบของการเห็นคุณค่าของตนเองสำหรับผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม และนำหลักการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1. ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุ 2. ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้สูงอายุ 3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ 4. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมทั้งสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง ผู้สูงอายุจะเรียนเฉพาะในสิ่งที่เห็นว่าเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้ทันทีทันใด (Knowles, 1975) มาสร้างเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ 10 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมรู้หน้า ไม่รู้ชื่อ กิจกรรมโดมิโน กิจกรรมจับคู่ความสัมพันธ์ กิจกรรมต่อภาพจิ๊กซอว์ กิจกรรมจำแนกดี มีประโยชน์ กิจกรรมทายภาพปริศนาสำนวน สุภาษิตไทย กิจกรรมจำแนกประเภท กิจกรรมปริศนาอักษรไขว้คณิตศาสตร์ กิจกรรมตัวเลขที่หายไป กิจกรรมการเปรียบเทียบ โดยประยุกต์กระบวนการเรียนรู้และเทคนิคทางด้านจิตวิทยาเป็นพื้นฐาน จากนั้นนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุที่ได้รับการตรวจสอบจากประธานและกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้สูงอายุที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุตลอดจนเพิ่มเติมเนื้อหาในกิจกรรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปใช้ทดลองจริง

2. เพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อ ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม

ลำดับ	การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีน้อยที่สุดก็เท่ากับคนอื่น	2.78	1.01	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
2	ฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณสมบัติหลายอย่าง	2.63	0.79	ปานกลาง	3.59	0.56	มาก
3	ฉันสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีเท่ากับคนอื่นในวัยเดียวกัน	2.94	0.84	ปานกลาง	3.53	0.76	มาก
4	ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองไม่มีอะไรน่าภาคภูมิใจมากนัก	2.91	0.89	ปานกลาง	3.19	1.33	มาก

5	ฉันมักรู้สึกบ่อย ๆ ว่าตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์	2.84	0.95	ปานกลาง	2.22	0.71	ปานกลาง
ลำดับ	การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	โดยทั่วไปแล้วฉันรู้สึกพอใจในตัวเอง	2.50	1.11	ปานกลาง	3.84	0.37	มาก
7	ฉันหวังว่าฉันจะภาคภูมิใจในตัวเองมากกว่านี้	2.00	0.76	ปานกลาง	3.09	0.78	มาก
8	บางครั้งฉันคิดว่าฉันไม่มีอะไรดีเลย	2.00	1.02	ปานกลาง	2.38	0.71	ปานกลาง
9	ฉันมีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง	2.75	0.98	ปานกลาง	3.63	0.66	มาก
10	ฉันพอใจในสภาพตัวเองในขณะนี้	3.22	0.75	มาก	3.75	0.57	มาก
11	ฉันไม่สามารถเป็นที่พึ่งพาของผู้อื่นได้	2.31	1.06	ปานกลาง	2.50	1.14	ปานกลาง
12	บ่อยครั้งที่ฉันอยากเป็นคนอื่น	2.19	0.82	ปานกลาง	2.25	1.22	ปานกลาง
13	โดยปกติแล้วครอบครัวฉัน สนใจในความรู้สึกของฉัน	2.50	1.02	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
14	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกท้อแท้ในสิ่งที่ทำอยู่	1.16	0.37	น้อย	1.47	0.98	น้อย
15	ปกติแล้วไม่ค่อยมีอะไรมารบกวนใจฉัน	2.34	0.79	ปานกลาง	3.34	0.90	มาก
16	ครอบครัวฉันเข้าใจฉันดี	3.09	0.86	มาก	3.56	0.62	มาก
17	คนส่วนใหญ่ในวัยเดียวกับฉันได้รับความชื่นชมมากกว่าฉัน	2.22	1.01	ปานกลาง	2.22	0.97	ปานกลาง
18	ฉันมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเสมอ	3.13	0.75	มาก	3.69	0.59	มาก
	เฉลี่ยรวม	2.53	0.17	ปานกลาง	3.13	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 วิจัยนำคะแนนจากแบบวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ต่ำกว่า 56 คะแนน (ระดับความพึงพอใจต่ำ) มาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม (n = 32 คน)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม

คะแนน	n	\bar{X}	S.D.	d	$\sum D^2$	$(\sum D)^2$	$\sum D^2$	df	t
ก่อนเข้าร่วม	32	2.53	0.17	0.6	344	118,336	4,328	31	13.489*
หลังเข้าร่วม	32	3.13	0.36						

t* (0.05 , 31 = 1.6955)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ พบว่าค่าคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนทำการทดลองอยู่ที่ 2.53 และหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อ

ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเฉลี่ยที่ 3.13 และจากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น 0.6 ซึ่งแตกต่างจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าใน ตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม

ลำดับ	ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ด้านเนื้อหาการเรียนรู้			
	1.1 มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	3.55	0.74	มาก
	1.2 เนื้อหาความรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.90	0.86	มาก
	1.3 เนื้อหาความรู้เข้าใจง่าย เหมาะสมกับอายุของผู้เรียน	3.90	0.68	มาก
	1.4 เนื้อหาความรู้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	3.90	0.68	มาก
	1.5 เนื้อหาความรู้เป็นประโยชน์ นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	3.90	0.68	มาก
	ค่าเฉลี่ย	3.83	0.16	มาก
2	ด้านกิจกรรมการเรียนรู้			
	2.1 ขั้นตอนการสอนชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติตามได้	3.75	0.70	มาก
	2.2 วิธีการจัดการเรียนรู้เหมาะสม และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.67	มาก
	2.3 กิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์ของบทเรียน	4.15	0.74	มาก
	2.4 เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม	4.15	0.30	มาก
	2.5 กิจกรรมช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นคุณค่าในตนเอง	4.50	0.51	มากที่สุด
	2.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถคิดอย่างมีเหตุผล	4.50	0.51	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.18	0.29	มาก
3	ด้านสื่อและเทคนิคการนำเสนอ			
	3.1 ลักษณะ ขนาด สีของตัวอักษร สวยงาม ชัดเจนเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	5.00	0.62	มากที่สุด
	3.2 สื่อในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีภาพและเสียงประกอบ ทำให้ได้รับความสนใจ	5.00	0.54	มากที่สุด
	3.3 สื่อการเรียนรู้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	0.82	มากที่สุด
	3.4 ความยาวของการนำเสนอในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.83	มากที่สุด
	3.5 ใช้สื่อทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.80	0.59	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.92	0.11	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม (n = 32) (ต่อ)

ลำดับ	ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	ด้านความต้องการที่จะเรียนรู้ในการทำกิจกรรม			
	4.1 กิจกรรมที่จัดสนองตอบความต้องการที่จะเรียนรู้	4.55	0.86	มากที่สุด
	4.2 ผู้วิจัยเข้าใจถึงความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.55	0.69	มากที่สุด
	4.3 ผู้วิจัยช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มองเห็นถึงความต้องการของตนเองได้เหมาะสม	5.00	0.62	มากที่สุด
	4.4 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงออกในสิ่งที่ตนอยากรู้	5.00	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.78	0.26	มากที่สุด
5	ด้านการนำประสบการณ์มาใช้ในกิจกรรม			
	5.1 ในแต่ละกิจกรรมสามารถนำเอาประสบการณ์มาใช้ได้	5.00	0.31	มากที่สุด
	5.2 กิจกรรมที่จัดขึ้น มีขั้นตอนที่จะนำเอาประสบการณ์มาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	5.00	0.44	มากที่สุด
	5.3 ประสบการณ์และกิจกรรมมีความสอดคล้องกันทำให้เกิดประโยชน์	4.84	0.64	มากที่สุด
	5.4 ผู้วิจัยช่วยชี้แนะในการนำเอาประสบการณ์มาใช้ในแต่ละกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม	4.55	0.73	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.85	0.07	มากที่สุด
6	ด้านการพัฒนาตนเองที่เกิดจากการทำกิจกรรม			
	6.1 มีพฤติกรรมทางบวกมากขึ้น	4.85	0.67	มากที่สุด
	6.2 มีทัศนคติทางบวกมากขึ้น	4.85	0.67	มากที่สุด
	6.3 มีความรู้สึกผ่อนคลาย และมีสมาธิมากขึ้น	5.00	0.62	มากที่สุด
	6.4 มีความภาคภูมิใจที่ได้นำความรู้มาใช้	4.95	0.69	มากที่สุด
	6.5 บุคคลอื่นสังเกตได้ถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้	4.95	0.75	มากที่สุด
	6.6 การวัดผลและประเมินผลโดยใช้การสังเกตพฤติกรรมตามสภาพจริง	4.85	0.65	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.91	0.02	มากที่สุด
	รวมผลการประเมิน	4.58	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.46)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลเรียงลำดับตามคำถามการวิจัยของการวิจัยได้ดังนี้

1. รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณค่าในตนเองแก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุควรเป็นอย่างไร

รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณค่าในตนเองแก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ประยุกต์การจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ของโนลล์ (Knowles, 1970) มาพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องศึกษาความต้องการของผู้เรียน (กมล ภูประเสริฐ, 2545 : 44) สามารถเชื่อมโยงกับ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้เรียน นำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง (ประเวศ วะสี, 2543 : 11) สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ (ศรีศักดิ์ จามรมาน, 2552) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุมีความต้องการเรียนรู้ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านการเพิ่มทักษะทางอาชีพและเศรษฐกิจ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ด้านกฎหมายและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) (Alderfer, 1978) การทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้ 1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) 3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) สอดคล้องกับงานวิจัยของทงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ (2557) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบการเรียนรู้และอาชีพของผู้สูงอายุ : การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะพหุศักยภาพ” พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะพหุศักยภาพหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของพัชรา สังข์ศรี (2556) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในภาคกลาง” ผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ การให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้อย่างต่อเนื่องมีความจำเป็น ควรจัดบริการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และแนวทาง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วยแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางการบริหารจัดการและปัจจัย ที่จะทำให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ เสมามอญ (2556) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัด อ่างทอง” ผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุควรมีหน่วยงานสนับสนุนอย่างเป็นทางการ และยั่งยืน ทั้งนี้กิจกรรมที่จะได้ผลดีมากที่สุด มีกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้สูงอายุ หรืออาจเป็นกิจกรรมนันทนาการที่ช่วยสร้าง รายได้หรือสร้างอาชีพเสริมไปด้วยจะยิ่งดี สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วดี เหลืองกระจ่าง (2554) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเรียนรู้และ กิจกรรมการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาผู้สูงอายุทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและ ปัญญา โดยบรรลุเป้าหมายอยู่ภายใต้เงื่อนไขการเรียนรู้ทั้งปัจจัยภายใน อันได้แก่ บุพเพกตปุญญา ความสนใจ และนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง และปัจจัยภายนอก อันได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ครอบครัว และผู้สอน

2. ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุก่อนและหลัง เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ใน จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกันหรือไม่

จากสมมติฐานงานวิจัยที่ว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดระดับการ เห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ อย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของโบรดี (Brody, 2002) เสนอแนะว่ากิจกรรมการใช้ เวลาว่างส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดขึ้น ด้วยการอ่านหนังสือ การทำงานอดิเรก การเล่นเกม ปริศนา การออกกำลังกายสม่ำเสมอ การเดินทางไปท่องเที่ยวสถานที่ใหม่ ๆ การทำสวน การตกไหมพรม และการ

เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิทธิ์ เจือจินดา และวรรณภา โพธิ์ผลิ (2562) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าของตนเองสำหรับผู้สูงอายุในชุมชนเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป โดยการประยุกต์หลักการและเทคนิคทางด้านจิตวิทยาเป็นพื้นฐาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษากลุ่มสอดคล้องกับงานวิจัยของนพร สุนนทะนาม (2561) ศึกษาเรื่อง “การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุผ่านการใช้แอปพลิเคชันไลน์” ได้เสนอแนะการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุผ่านการใช้แอปพลิเคชันไลน์ โดยใช้งานแอปพลิเคชันไลน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการใช้งานเพื่อติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในครอบครัวมีระดับมากที่สุด และเมื่อทำการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองระหว่างภายในแอปพลิเคชันไลน์และชีวิตจริง ภายในแอปพลิเคชันไลน์ผู้สูงอายุมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญมากกว่าในชีวิตจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของนงุฎฉวี จูเปีย (2558) ศึกษาเรื่อง “กระบวนการสร้างสรรค์ภาพถ่ายโฟโต้บู๊คเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ” ผลการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่าผลงานภาพถ่ายโฟโต้บู๊คสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามมองเห็นคุณค่าในตนเองได้ ซึ่งส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าผลงานภาพถ่ายโฟโต้บู๊คสามารถสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองและมีแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ สอดคล้องงานวิจัยของคานธีชา บุญยาว (2554) ศึกษาเรื่อง “การออกแบบกิจกรรมศิลปะเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย” พบว่าระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ ทุกช่วงวัยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมคือบรรยากาศขณะปฏิบัติกิจกรรมศิลปะควรมีความสนุกสนานและเป็นกันเอง เพราะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกผ่อนคลายและกล้าแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รวมถึงการจัดนิทรรศการศิลปะเพื่อจัดแสดงผลงานของผู้สูงอายุมีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะช่วยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง ควรเลือกกิจกรรมที่ผู้สูงอายุทุกคนสามารถทำได้ อาจมีการปรับเปลี่ยนกฎกติกาให้เข้ากับสถานการณ์จริงและระดับความสามารถของผู้สูงอายุเป็นรายบุคคลกิจกรรมไม่ควรง่ายจนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย หรือไม่ควรยากจนทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกท้อแท้ใจ สิ้นหวัง หมดกำลังใจ ซึ่งในผู้สูงอายุที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ เรื่องนี้ควรเป็นเรื่องที่ให้ความสำคัญ เนื่องจากอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุล้มเลิกความต้องการในการทำกิจกรรมทันที

2. ในการเรียนการสอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) เนื้อหาที่นำมาให้ผู้สูงอายุเรียนรู้ควรเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการและความสนใจในระดับมาก 2) เป็นเนื้อหาสาระที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ทางบวก 3) สามารถนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหา เช่น การมีรายได้ การออมเงิน การประยุกต์กับหลักศาสนา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. กิจกรรมการเรียนรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในบริบทของชุมชน ผู้สูงอายุในกลุ่มติดสังคมและติดบ้าน โดยผู้ปฏิบัติควรมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้สูงอายุเบื้องต้น รวมถึงความเข้าใจถึงความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน และสามารถนำคู่มือการดำเนินกิจกรรมการ

เรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนกฎ กติกา ของแต่ละกิจกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานที่และความต้องการผู้สูงอายุ

2. ศึกษาผลของกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านร่างกาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความพึงพอใจ

บทสรุปจากการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ดังนี้ คือ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ หัวข้อเรื่อง เนื้อหาสาระ จุดประสงค์ อุปกรณ์ ขั้นตอนการเรียนรู้ การดำเนินการ ลักษณะการจัดฐานการเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณค่าในตนเองด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความรู้และประสบการณ์ใหม่ของผู้สูงอายุ และ 2) เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุพบว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ มีการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

กิตติ์นธิ เกตุแก้ว. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมศิลปะภาพพิมพ์ลดสารพิษเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์).

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2525). การพยาบาลผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร:เจริญผล.

คานธีชา บุญยาว. (2554). การออกแบบกิจกรรมศิลปะเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์)

ชะลอ การทวี. (2556). วัดละเอียด. กรุงเทพมหานคร: เอมพันธ์.

ชอลัดดา ขวัญเมือง. (2542). กิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ภาคจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม. ถ่ายเอกสาร.

ชัยฤทธิ์ โภธิสุวรรณ และอรุณี บุญอรุณีพิภโย. (2542). ความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ:กรณีศึกษาชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข ภาค 2 กรุงเทพมหานคร [อิเล็กทรอนิกส์]. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 14(3), 93-114.

ณัฐพล ตั้งสุนทรธรรม. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก จังหวัดราชบุรี(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์).

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร.

Arsenault, N., & Anderson, G. (1998). "New learning horizons for older adults". *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*. 69(3), 27-31.

Atchley RC. (1976). *The Sociology of Retirement*. Massachusetts: Schenkman Publishing Company Inc.

- Branden, N. (1983). *Honoring the self : The Psychology of Confidence and Respect*. Toronto: Bantam.
- Cardarelli, Sally M. (1973). *Individualized Instruction Programmed and Material*. New York : McGraw-Hill.
- Creech, A. H., S. McQueen, H. and Varvarigou, M. (2013). "The power of music in the live of Older. *Research Studies in Music Education*. "Research Studies in Music Education 35(1): 87-102.
- Driscoll, I., Hamilton, D.A., Petropoulos, H., Yeo, R.A., Brooks, W.M., Baumgartner, R.N., et al. (2003). The aging hippocampus : Cognitive, biochemical and structural findings. *Cerebral Cortex*, 13(12), 1344.
- Hall, R. (1978). "Stochastic Implications of the Life Cycle-Permanent Income Hypothesis: Theory and Evidence." *Journal of Political Economy* 86, 6 (December): 971-87.
- McClelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40(4), 99-112.

รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลใน สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

A Model on the Development of Effective Digital Technology Management in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration

สุปรีดา โกษาแสง¹, เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร², จิรวัดน์ กิติพิเชษฐสค์³

Supreedaa Kosaseang¹, Saowaphark Lampetch², Jirawat Kitipichedsun³

¹นักศึกษาศึกษาต่อศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

รูปแบบ, เทคโนโลยี
ดิจิทัล, การบริหาร
จัดการ, ประสิทธิภาพ,
สถานศึกษา,
กรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมผสาน ซึ่งใช้ทั้งวิธีการทำวิจัยเชิงปริมาณ และใช้วิธีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 9 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 615 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากโรงเรียน 205 โรงเรียนแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1.การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 6 องค์ประกอบซึ่งโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม (\bar{X} =4.68, S.D.= 0.52) ด้านการมีภาวะผู้นำ (\bar{X} =4.59, S.D.= 0.56) ด้านการพัฒนาบุคลากร (\bar{X} =4.55, S.D.= 0.57) ด้านการบริหารจัดการ (\bar{X} =4.53, S.D.= 0.64) ด้านการใช้หลักธรรมาภิบาล (\bar{X} = 4.44, S.D.= 0.53) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (\bar{X} =4.40, S.D.= 0.62) 2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เริ่มโดยการใช้องค์ประกอบทั้งหมดมาร่างรูปแบบ แล้วใช้ฉันทามติการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 9 คนที่พิจารณารูปแบบที่ร่างเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ประเด็นต่างๆ ปรับปรุงแก้ไข จนได้รูปแบบรูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีทั้ง 6 องค์ประกอบ 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและไปทำการตรวจสอบ ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความคุ้มค่า พบว่า มีผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมาก
ที่สุด

Abstract

The objectives of this research were to: 1) analyze factors of effective digital technology management in schools under the Bangkok Metropolitan Administration; 2) formulate a model on the development of effective digital technology management in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, and 3) evaluate the formulated model. The research was of mixed methodology, both qualitative and quantitative. Informants for qualitative method, a focus group of 9 experts in educational administration and in digital technology, purposively selected was used, while those of quantitative one used a sample of 615 teachers randomly selected from teachers of 205 schools answering a questionnaire on the needs of students' digital skills development.

The research results were as follows.

1. Effective digital technology management in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration consisted of 6 factors. Those factors were overall rated at the very high level, from which the factor of participation (\bar{X} =4.68, S.D.= 0.52) was ranked at the top, followed by that of leadership (\bar{X} =4.59, S.D.= 0.56), of personnel development (\bar{X} =4.55, S.D.= 0.57), of management \bar{X} =4.53, S.D.= 0.64), of good governance principles usage (\bar{X} = 4.44, S.D.= 0.53), of information and communication technology usage (\bar{X} = 4.40, S.D.= 0.62), in that order.

2. Formulation of the model on the development of effective digital technology management in schools under the Bangkok Metropolitan Administration began with using all 6 factors to draft the model, then used a consensus group discussion of 9 experts who reviewed the drafted format to check its suitability. The model on the development of effective digital technology management in schools under the Bangkok Metropolitan Administration with all 6 elements was finalized.

3. Evaluation of the model on the development of effective digital technology management in schools under the Bangkok Metropolitan Administration in terms of appropriateness, feasibility, correctness, and value was found to be at the very high level in every factors.

Keywords: model, digital technology, management, effectiveness, school, Bangkok Metropolitan Administration

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคสมัยปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดความผันผวนอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวกลางชีวิตความเป็นอยู่ของคนกับดิจิทัล ประเทศไทยในปัจจุบันก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน ส่งผลโดยตรงกับวิถีชีวิตกับคนในสังคมยุคสมัยใหม่ที่

จำเป็นต้องปรับตัวไปพร้อมกับเทคโนโลยี [1] การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคม ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ให้ความสำคัญกับการรักษาอัตลักษณ์ของประเทศไว้ ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต [2]

จากสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทาง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อองค์กร และพลเมืองโลกหลาย ๆ ด้านเกิดผลกระทบต่อระบบ การบริหารจัดการของประเทศโดยรวม การเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมมี อิทธิพลทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตเพื่อให้อยู่ รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามี บทบาทสำคัญทั้งในชีวิตประจำวันและในโลกธุรกิจ และในโลกยุคใหม่ถูกเชื่อมโยงสู่โลกอินเทอร์เน็ต ทำให้มนุษย์ สามารถสั่งการควบคุมการใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตและ การทำธุรกรรมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันรูปแบบการเรียนรู้ยอม เปลี่ยนไปเช่นกัน ทั้งการเรียนการสอน การประเมินผล เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น และเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งทักษะสำคัญที่จำเป็นสำหรับศตวรรษ ที่ 21 คือ ทักษะในการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะในการ ใช้สื่อและเทคโนโลยี ทักษะอาชีพและการดำรงชีวิต [3] ทั้งนี้สถานศึกษาต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษารวมถึงการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่เพื่อรองรับการเรียนรู้โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงควรกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลให้กับผู้เรียน ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความร่วมมือ และทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในยุค Digital ให้ได้ประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคของเทคโนโลยีอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ชาติไทยเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบ ในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันอันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาไทยยุค 4.0 ที่ วางอนาคตประเทศไทยไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” 2) นำพาประเทศสู่ การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีภาคบริการ 3) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม และ 4) วางแผนยุทธศาสตร์ชาติ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหาร เทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการนิเทศติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการ

เปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิด และความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในยุคดิจิทัลต้องตระหนักการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองในยุคดิจิทัล เป็นผู้ที่ได้รับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารยุคดิจิทัลมาใช้ โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการบริหารงานทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562[4] ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบการบริหาร ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใด ระดับหนึ่ง อาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา คุณลักษณะสำคัญของการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรวดเร็วในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้และเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา และ การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนเข้าถึง เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา และเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้สามารถนำ (Digital Classroom) ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณ การเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความทันสมัย และความคุ้มค่าในการใช้ประโยชน์เป็นสำคัญ [5]

สภาพปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนได้ในหลากหลายมิติแต่ยังประสบปัญหาหลายด้าน เช่น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ การเพิ่มรายได้ การเข้าถึงบริการของภาครัฐ พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีไอซีทีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตของไทยยังคงต่ำอยู่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) [6] พบว่า โดยในปี พ.ศ. 2558 มีผู้ใช้คอมพิวเตอร์เพียงร้อยละ 34.9

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด กรุงเทพมหานคร ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม แบ่งออกเป็น 50 เขต จัดเป็น 6 กลุ่มใหญ่ ๆ การแบ่งเขตการปกครองดังกล่าวเพื่อประโยชน์ต่อการปกครองนั้น ยังไม่สามารถครอบคลุมไปถึงการบริหารการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดูได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ผ่านอยู่ในระดับน้อย (สำนักยุทธศาสตร์และการประเมิน, 2560) [7]

จากผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังขาดการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การเตรียมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ให้ทันการเปลี่ยนแปลง ให้อำนาจเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่มีรูปแบบที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การบริหารแตกต่างกัน ในบริบทเดียวกัน จากสภาพความจำเป็นและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้รูปแบบที่ชัดเจนและเป็นระบบ ส่งผลให้สถานศึกษามีทิศทางการบริหารเป็นแบบเดียวกัน ครูมีการจัดการเรียนการสอนเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นรูปแบบเดียวกัน และนักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารที่ทันสมัย ตามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ค้นพบซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์และนโยบายของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

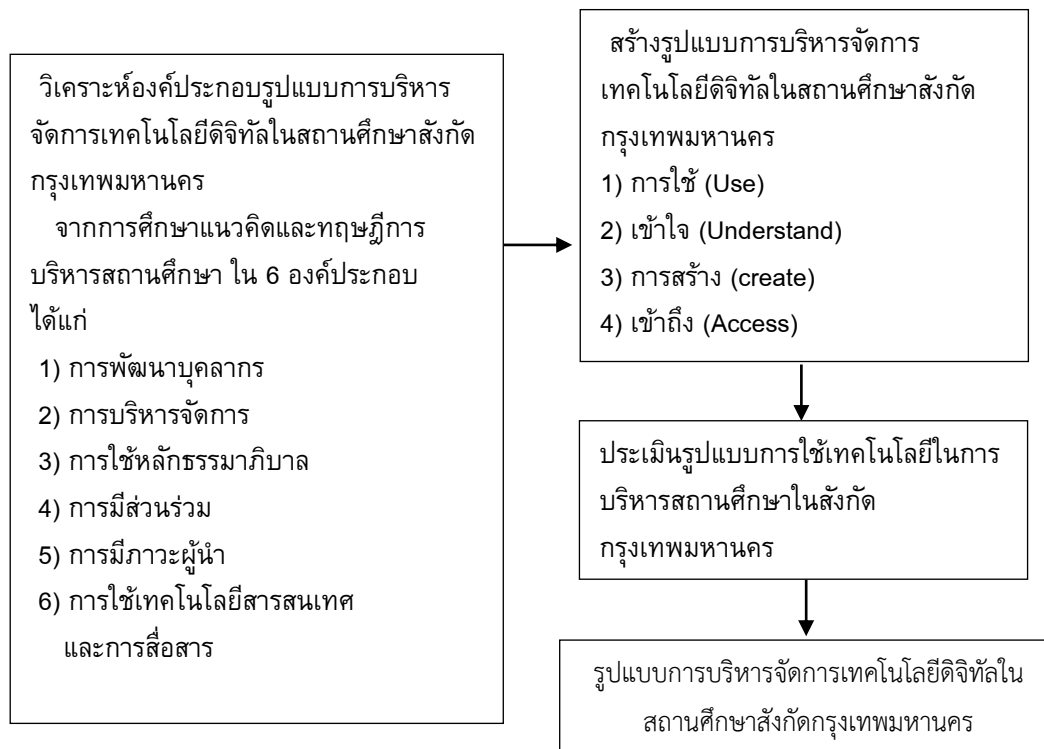
1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำถามในการวิจัย

1. องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีคุณลักษณะผู้บริหารของเจอร์ฮาร์ด แองกัส , ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์[8] , ทฤษฎีระบบ (Systems Approach หรือ General Systems Theory) [9], ทฤษฎีระบบสังคม (Social Systems Theory) ของ Getzels และ Guba (1957) [10] , ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ Maslow's General Theory of Human and Motivation[11] , ทฤษฎี X และทฤษฎีของ Douglas Mc Gregor[12], ทฤษฎี Z William G. Ouchi[13] , และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนากิจการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2560) [6] , Bridges(2003) [14], Ramsay (2006) [15], Hallinger, P., & Murphy, J.(1987) [16] , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) [17], ชีระพล เฟ็งจันทร์ (2562) [18], ชัยวุฒิ วรพันธ์ (2557) [19], ทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) [20], ปทุมรัตน์ สีรูป (2561) [21], สุภสิริ พัฒนภักดี (2558) [22] , เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2563) [7], สุภัญญา แซ่มช้อย (2558) [23], สงบ อินทรมณี (2562) [24], อร่าม วัฒนะ (2562) [2], สุภัญญา โกมลวานิช (2563) [25], นันธิดา ปฏิวรณ และคณะ (2560) [26] เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method) ซึ่งใช้ทั้งวิธีการทำวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการดำเนินงานวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ห้องคํประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอน ที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอน ที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบองค์ประกอบบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ห้องคํประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 437 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1967) [27] ปีการศึกษา 2565 จำนวน 205 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 615 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารจัดการ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาล 4) การมีส่วนร่วม 5) การมีภาวะผู้นำ และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม ดังนี้
ระดับคะแนน 5 หมายถึง เหมาะสมในระดับ มากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง เหมาะสมในระดับ มาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกริก เพื่อส่งไปขอความอนุเคราะห์โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการให้ข้อมูลและเก็บรวบรวม

2. ติดตามแบบสอบถามได้รับกลับคืนมา 615 ฉบับ คิดเป็น 100%

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการหมุนองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก ด้วยวิธีแวนดิเยอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มาสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) จำนวน 9 คน

3. สร้างคู่มือ และประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คนโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) มีคุณสมบัติดังนี้ เป็นนักวิชาการหรือเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิชาการบริหารและการวิจัยหรือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จำนวน 5 คน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอนวิจัย ได้แก่ ประเด็นแนวคิดการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา มาร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดังนี้

1. นำร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีความเหมาะสม และสามารถนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารจัดการ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาล 4) การมีส่วนร่วม 5) การมีภาวะผู้นำ และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาให้อาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไข

2. เลือกรูปแบบที่ต้องการโดยพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่มีหลักการเป็นที่ยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่ม จากมหาวิทยาลัยเกริก
2. ส่งหนังสือพร้อมประเด็นการสนทนาถึงผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อน 1 สัปดาห์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการร่วมประชุมกลุ่ม และแสดงความคิดเห็น
3. รายงานการประชุมกลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการจัดประชุมกลุ่ม โดยนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ จัดลำดับเนื้อหาข้อเสนอแนะต่างๆของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขเป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

การประเมินรูปแบบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความคุ้มค่า ของรูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำรูปแบบที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisership) แล้วส่งร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านรูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทั้ง 9 ท่าน มาประเมินความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความคุ้มค่า

1. ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2. จัดทำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. นำเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความคุ้มค่าของรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของรูปแบบ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญใจ ชะเอม, 2562:106) [28]

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ อธิบายได้ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพื่อให้บริหารงานมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี และนำการมีส่วนร่วมมาใช้เพื่อนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระทางวิชาการในการจัดการศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในโรงเรียน นักเรียน ชุมชนและสังคม ในด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลกและสังคม

2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก

ความคุ้มค่า บุคลากรตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นผ่านจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาต้องการดำเนินการสนับสนุนให้ครู บุคลากร และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมผลักดันให้บุคลากร ปฏิบัติตามวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นกระบวนการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรโดยการพัฒนาตามความสามารถ และศักยภาพของแต่ละคน

4. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก หรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความไว้วางใจกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยการเสริมสร้างขีดความสามารถความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเทคโนโลยีเพื่อเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล ให้ความสำคัญกับงานวิชาการและมุ่งเน้นความเป็นเลิศ บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วม สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระทางวิชาการในการจัดการศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในโรงเรียน นักเรียน ชุมชนและสังคม

6. จริยธรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย บนพื้นฐานของข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้อย่างถูกต้อง มีการเข้าใช้งานโปรแกรม หรือระบบคอมพิวเตอร์อย่างมีระบบ แสวงหาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา การให้อำนาจในการตัดสินใจ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโรงเรียนการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาโรงเรียนมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาในการนำเสนอรายงานหรือข้อเสนอต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็ว ตรวจสอบได้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

องค์ประกอบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การพัฒนาบุคลากร	4.55	0.57	3
2. การบริหารจัดการ	4.53	0.64	4
3. การใช้หลักธรรมาภิบาล	4.44	0.53	5
4. การมีส่วนร่วม	4.68	0.52	1
5. การมีภาวะผู้นำ	4.59	0.56	2
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.40	0.62	6

องค์ประกอบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
รวมเฉลี่ย	4.53	0.56	

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล 2 ค่า ดังนี้ 1) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยทั่วไปแล้วค่า KMO ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .05 ข้อมูลจึงจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และ 2) ค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ต้องได้ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ .01 จึงจะแสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .649 พบว่า มีค่ามากกว่า .50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนต่อไป

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญซึ่งปรากฏว่า ได้องค์ประกอบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 2) การมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) จริยธรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัลและให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนอกจากการมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่สำคัญแล้วการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หลักธรรมาภิบาล การพัฒนาบุคลากร การมีจริยธรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แล้วสามารถปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแล้วยังต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อส่งผลต่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ทองหง่า (2554) [29] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ” พบว่า องค์ประกอบการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประกัน คุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนา ศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การ แนะนำการศึกษา 5) การมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษา และ 6) สื่อการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ดีมาก (2559) [30] ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน ” พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่าย การพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของนพภูฏล บุญพงษ์ (2560) [31] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการบริหาร

เครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ” พบว่า องค์ประกอบของ รูปแบบการบริหาร เครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของ เครือข่ายสถานศึกษา 2) โครงสร้างของเครือข่าย สถานศึกษา 3) บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษา 4) คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา 5) การบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษา และ 6) การระดมทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Evelina Du (2014) [32] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเรื่อง “Public Private Partnerships in Early Childhood 184 | The Journal of Research and Academics Vol. 4 No 1 (January-March 2021) Education” พบว่า องค์ประกอบสำคัญของความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และ เอกชนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเด็กปฐมวัย 2) นักการศึกษา 3) ผู้สนับสนุน 4) ผู้ให้การสนับสนุน และ 5) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brooke C Towner (2018) [33] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “Examining the Process of Shared Use through Community- School Partnerships” พบว่า การวิเคราะห์โครงสร้างทางทฤษฎี มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้ 1) การ สื่อสารประสานงาน 2) ความร่วมมือ 3) ความมุ่งมั่นส่วนตัว 4) เงินทุนสินทรัพย์ เพิ่มขึ้น 5) ความ เป็นเจ้าของชุมชน และ 6) โอกาส

นอกจากนี้ Jones (1997, p. 177) [34] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองใหญ่ โดยเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง จำนวน 9 โรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษาในเรื่องหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 7 ลักษณะ คือ กระบวนการตัดสินใจ ข้อมูลบุคลากร ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน หลักสูตร การพัฒนา คณะทำงาน การสนับสนุนจากส่วนกลางและการจัดการการเงินในพื้นที่ ซึ่งใช้วิธีการศึกษา 3 วิธี คือ 1) ใช้แบบ สสำรวจ 64 2) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ 3) ใช้การจัดประชุม กลุ่มคณะทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 7 เรื่อง ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษามี ความสามารถสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิธ (Smith, 1999) [35] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนและความพึง พอใจของผู้รับบริการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมือง โดยศึกษาผู้บริหาร ครูผู้ให้คำปรึกษาและผู้ปฏิบัติงานเต็ม เวลาด้วยการสำรวจเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ความต้องการของผู้รับบริการ และจากสถิติของโรงเรียน พบว่า การทำงานของครูแตกต่างกัน โรงเรียนที่ได้รับทุนสนับสนุนจะได้คะแนนสูงกว่า สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนต่างกัน โรงเรียนที่ประชาชน มีส่วนร่วมมากกว่าจะได้คะแนนสูงกว่า ในขณะที่ความต้องการของผู้รับบริการเหมือนกันและ ความพึงพอใจต่างกัน และ จากงานวิจัยของ ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564) [36] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเรื่อง “รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า 1) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อยและ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการสอน มี 7 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน มี 2 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ และ 4) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และ 3) การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ใน ระดับระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ

ครูโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาสูงกว่า ระยะก่อนการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 70

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กระบวนการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group) จำนวน 9 ท่าน พิจารณารูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทมติ (Consensus) จนได้รูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 องค์ประกอบ

2.1 การมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพื่อให้บริหารงานมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี และนำการมีส่วนร่วมมาใช้เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระทางวิชาการในการจัดการศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในโรงเรียน นักเรียน ชุมชนและสังคม ในด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลกและสังคม ซึ่งภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูคือ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามในสังคมใหม่ คือ สังคมความรู้ (Knowledge Society) สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือสังคมเครือข่าย (Networked Society) ที่มีการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวางความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นดิจิทัลสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2557: 54) [37] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ไว้ดังนี้ สังคมในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคม เครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทักษะคิดใหม่ ทักษะใหม่และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของ ICT และการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และเนื้อหารวมทั้ง มัลติมีเดีย อันเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องมีเพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพันและอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคลสำหรับผู้นำดิจิทัลยังประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้นไม่ใช่สิ่งที่คงที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสอดคล้องผลงานวิจัยของซีวิน อ่อนลออ (2563) [38] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) มีความสนใจองค์ความรู้ใหม่ เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา คิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดบริการใหม่ ๆ พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

2.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่จะส่งผลให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การดำเนินหลักธรรมาภิบาล ที่ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า บูรณาการตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นผ่านจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยวุฒิ วรพินธุ์ (2557) [19] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง” พบว่า

1). สมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะสูงสุดคือ ด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รองลงมา ได้แก่ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและด้านการบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ 2) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้าน ความรับผิดชอบความฉลาดทางอารมณ์การจัดการความสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารงานโดยรวม ได้ร้อยละ 56.10 3) ความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และพนักงาน เทศบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ตามลำดับ จึงไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

2.3 การพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาต้องการดำเนินการสนับสนุนให้ครู บุคลากร และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมผลักดันให้บุคลากร ปฏิบัติตามวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นกระบวนการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรโดยการพัฒนาตามความสามารถ และศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพและจงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ได้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้และประสบการณ์โดยการเข้ารับการศึกษาอบรมสัมมนา ในการจัดการความรู้ รวมถึงผู้บริหารต้องให้ความเสมอภาคยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ เป็นผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำ ได้อย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจต่อผลงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนด คุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะงานให้แก่บุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) [39] พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill), ทักษะ ด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill), ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital literacy Skills) และ ทักษะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย เทพแสง (2547) [40] ที่พบว่า ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร 1) Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีจินตนาการที่กว้างไกล เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการรวมทั้งการเรียนการสอน 2) Energize ผู้นำการศึกษาต้องหมั่นจุดพลังในการทำงานให้เกิดความกระตือรือร้นขวนขวายตลอดเวลา และ 3) Encourage ผู้นำการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนงานให้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล เฟ็งจันทร์ (2562) [18] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านกลยุทธ์การ เปลี่ยนแปลง 3) ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง 6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 8) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 9) ด้านคุณภาพวิชาการ 10) ด้านทรัพยากรบุคลากร 11) ด้านคุณลักษณะขององค์กร 12) ด้านระบบสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และ 13) ด้านประสิทธิผลตามตัวชี้วัด

2.4 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก หรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ความไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) [20] ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การ บริหารจัดการ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาล 4) การมีส่วนร่วม 5) การมีภาวะผู้นำ และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนประชารัฐ ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อการพัฒนาการศึกษา ในยุคดิจิทัลและให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้อง ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ดีมาก (2559) [30] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยการเสริมสร้างขีดความสามารถความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเทคโนโลยีเพื่อเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล ให้ความสำคัญกับงานวิชาการและมุ่งเน้นความเป็นเลิศ บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วม สามารถนโยบายนสู่การปฏิบัติ ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระทางวิชาการในการจัดการศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในโรงเรียน นักเรียน ชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ ปทุมรัตน์ สีรูป (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารต้องมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารการจัดการศึกษาโดยมีแนวทางในการดำเนินงาน คือ 1) การเตรียมการรองรับเทคโนโลยีต่อการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรทั้งโครงสร้าง และบุคลากรแนวทางการพัฒนา ได้แก่ พัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี พัฒนาความรู้และความเข้าใจการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ IT (information Technology) มาใช้ในการบริหารพัฒนาระบบ GIS (Geographic Information System) เพื่อการบริหารการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านเทคโนโลยีการจัดตั้งกองทุน การติดตั้งเครือข่ายเชื่อมโยงเทคโนโลยีการจัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน แนวทางการพัฒนามี ดังนี้ การความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การจัดระบบข้อมูล การวางแผนจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบการวิเคราะห์ชุมชน และ 3) การใช้ระบบสารสนเทศสนับสนุนงานบริหารให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาได้ แก่ การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการสนับสนุนการบริหารงานการเชื่อมต่อข้อมูลพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้ทุกงานทุกฝ่ายและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นางลักษณีย์ เรือนทอง (2550) [41] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล” พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สำเร็จของประเทศไทยนั้นต้องบูรณาการองค์ประกอบการบริหารจัดการ 8 องค์ประกอบอย่างกลมกลืน โดยมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมี

วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังของนักเรียนสูง มีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับพรพรรณ อินประเสริฐ (2550) [42] ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า พบว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ บริหารงานบุคลากร 3) ด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านโครงสร้างและ กระบวนการบริหารงานกำกับติดตาม 5) ด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหารการจัดองค์กร

2.6 จริยธรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย บนพื้นฐานของข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้อย่างถูกต้อง มีการใช้งานโปรแกรม หรือระบบคอมพิวเตอร์อย่าง มีระบบ แสวงหาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา การให้อำนาจในการตัดสินใจ มีกระบวนการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาตามหลักความโปร่งใสของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโรงเรียนการส่งเสริม เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาโรงเรียนมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาในการนำเสนอรายงานหรือข้อเสนอต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็ว ถูกต้องตรวจสอบได้ มีความปลอดภัย สอดคล้องกับอุลิสซา ครุฑะเสน (2556) [43] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เท่าทันสื่อของแก่นาเยาวชน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรู้เท่าทันสื่อมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นปัจจัยภายในที่มีความสำคัญและมีผลต่อการรู้เท่าทันสื่อ เป็นหัวใจของกระบวนการรู้เท่าทันสื่อ โดยหลักการรู้เท่าทันสื่อคือ หลักการของการตั้งคำถามอย่างวิพากษ์ การมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองรอบด้าน รู้จักตั้งคำถามข้อสงสัยเกี่ยวกับสื่อ 2) ความตระหนักในอิทธิพลของสื่อ (Media Effect Awareness) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปยังความรู้ ความเข้าใจถึงผลกระทบของสื่อ ทำให้สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้ว่าผลแบบใดที่ต้องการและผลแบบใดที่ ควรหลีกเลี่ยง รวมไปถึงความสามารถในการตระหนักถึงผลกระทบของสื่อ และ 3) การรู้เท่าทันตนเอง (Self-Awareness) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสามารถในการเลือกเป็นการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้หลักการเชิงพุทธเข้ามาผสมผสาน เป็นการฝึกให้รู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน โดยรู้ว่าควรเลือกข้อมูลข่าวสารใดมาใช้ประโยชน์ให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของสมกิต บุญยะโพธิ์ (2555) [44] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จต่อผู้เรียน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความคุ้มค่าของรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลการประเมินทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบมีการดำเนินการที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเป็นขั้นตอนและเหมาะสม ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในหลายมุมมองเพื่อให้ได้รูปแบบและคู่มือที่มีเหมาะสม สามารถนำไปใช้กับโรงเรียนได้การมีสอบถามความคิดเห็น การประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในระดับนโยบาย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในสถานศึกษาและได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจาก

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของครอบครัวในการจัดการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 437 แห่ง รวมทั้งในการสร้างรูปแบบการพัฒนา การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีกรอบแนวคิดหลักการ ทฤษฎี ของนักวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ได้รับข้อเสนอแนะจาก ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา ทำให้รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อการ นำไปใช้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลวีร์ รอซโฟล (2554) [45] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง“การพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลผ่านกระบวนการภาคี เครือข่ายในประเทศไทย”พบว่า คู่มือของรูปแบบการพัฒนากระบวนการภาคีเครือข่ายในโรงเรียนดีประจำตำบล มีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลงานวิจัยของ นพภูฏล บุญพงษ์ (2560) [31] ได้ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2560) [1] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด” พบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550) [46] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า การประเมินรูปแบบประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำ รูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพภูฏล บุญพงษ์ (2560) [31] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การ นำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการ บริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษารควรสนับสนุน ส่งเสริม อบรมพัฒนาครูให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการสื่อสารโดยใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายอย่าง ต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ เพื่อสร้างแรงจูงใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและองค์กรภายนอก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัล มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยจัดทำระบบสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการส่งข้อมูลข่าวสาร และรายงานผลให้หน่วยงานในสังกัดได้อย่างถูกต้องและทันกำหนดเวลา

7. ผู้บริหารนำผลการวิจัย มาพัฒนาตนเองในด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ มีความเชี่ยวชาญในการฝึกการใช้โปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ รวมถึงการรายงานข้อมูล นำเสนอผลงาน มีการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น

2. ควรศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตอื่น

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประสิทธิผลของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตอื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- [2] กระทรวงศึกษาธิการ (2560). “ข่าววงการศึกษากิจการ: การจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news>. [สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2564].
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.). [10] (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)
- [5] เอกชัย กีสุขพันธ์ (2561). “การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล” (2559). [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3->
- [6] กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม/ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- [7] สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2560). โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
- [8] กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559- 2561). กรุงเทพฯ : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- [9] Ludvig Von Bertalanffy, (1930) The history and status of general systems theory. The academy of management journal, 15(4), 407-426.

- [10] Getzels & Guba (1957) Social Behavioral and The Administrative Process : The Sixty-Third Yearbook of The National Society For the Study of Education.The Social Review.
- [11] Maslow, Abraham H. (1954). Motivation and Personality. New York : Harper and Rows Publisher.
- [12] Douglas McGregor (1960). The Human Side of Enterprise. New York : McGraw–Hill. Book Company, Inc.
- [13] William G. Ouchi (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge* (1981-04-16) [Hardcover].
- [14] Bridges, W. (2003) Managing transitions Making the most of change. 2nd Edition, Da Capo P, NewYork.
- [15] Ramsay,Grant. (2006).Teaching and Learning with Information and Communication Technology: Success Through a Whole School Approach. Retrieved April 7, 2021,From <http://www.ericd.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content/01/00000000b/80/0d/d0/20.pdf>.
- [16] Hallinger, P., & Murphy, J. (1987). Assessing and developing principal instructional leadership. *Educational Leadership*. vol. 45 (1): 54 – 61.
- [17] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตาม (ว6/2561). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2564, จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills2.
- [18] ชีรภัทร วงษ์สว่าง. (2557). การบริหารงานทั่วไป. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.tw-tutor.com 19 พฤษภาคม 2557.จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills2.
- [19] ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของ ปลัดเทศบาลในภาคกลาง. *วารสารสมาคมนักวิจัย* .19 (1). 86-96.
- [20] ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของ ปลัดเทศบาลในภาคกลาง. *วารสารสมาคมนักวิจัย* .19 (1). 86-96.
- [21] ปทุมรัตน์ สีรูป. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- [22] ศุภสิริ พัฒนภักดี. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*
- [23] สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [24] สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1): 355 - 356.
- [25] สุขญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.
- [26] นันธิดา ปฏิวรณ (2560). รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- [27] Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610

- [28] บุญใจ ชะเอม. (2562). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [29] วิภา ทองหง่า. (2554). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [30] นิภาพร ดีมาก. (2559). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [31] นพปฎล บุญพงษ์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 19(1), 14-20.
- [32] Evelina Du. (2014). Public Private Partnerships in Early Childhood Education. (Doctoral dissertation). Oakland, CA: Mills College. Stamper .
- [33] Brooke C Towner (2018). "Examining the Process of Shared Use through Community- School Partnerships"
- [34] Jones, C.A.H. (1997). A Study of Site-Based Management Implementation in Selected Urban High Schools. Dissertation Abstracts International, 58(06), A-2003.
- [35] Smith. E.W. et al. (1980). The education's encyclopedia. New York : Prentice–Hall.
- [36] ฅฐยาภรณ์ เล็กสิงโต. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [37] วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษารณั้ที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- [38] ชีวิน อ่อนลออ (2563) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- [39] National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013). Breaking Ranks: 10. Skills for Successful School Leaders.
- [40] สมชาย เทพแสง. (2547). ผู้นำการศึกษาในยุคเทคโนโลยีหรือ E–Leadership. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- [41] นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. ปรินญาปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [42] พรพรรณ อินประเสริฐ. (2550). องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [43] อุลิษา ครุฑะเสน (2556) แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เท่าทันสื่อของแกนนำเยาวชน." วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 6,3 (กันยายน-ธันวาคม): 276-285.
- [44] สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- [45] มัลลวีร์ รชชโพล. (2554). การพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลผ่านกระบวนการภาคีเครือข่ายในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [46] อัมพร พงษ์กังสนานนท์ (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

HAPPY SCHOOL MANAGEMENT AS PERCEIVED TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐริกา ภู่อ้วน¹, รัตนา กาญจนพันธุ์²

Nattika Rupuoan¹, Ratana Kanjanaphan²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
การบริหารโรงเรียน แห่งความสุข, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู	<p>การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และ วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Cohen ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)</p> <p>ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (4) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน</p>

Abstract

This study aimed (1) to investigate teachers' perceptions of the happy school management (2) to compare the teachers' perceptions on the happy school management under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 sorting by academic degrees, academic standings, and teaching experience. The study employed the survey method. A sample consisted of the teachers under

the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2023. The sample was selected by using Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling. The results of using the comparing table of Cohen specified the 322 samples. The instrument used in the study was the teachers' perceptions of the happy school management questionnaire with a reliability of 0.99. The statistics used in the study included the average, standard deviation, T-Test, one-way ANOVA, and comparing the differences of the averages based on Scheffe's Multiple Comparison Method.

The findings revealed that (1) the teachers' perceptions of the happy school management under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 showed high levels in overall and each dimension. (2) the teachers' perceptions with different academic degrees towards the happy school management revealed the same levels in overall and each dimension. (3) the teachers' perceptions with different academic standings towards the happy school management reported the same levels in overall and each dimension. (4) the teachers' perceptions with different teaching experience towards the happy school management demonstrated the same levels in overall and each dimension.

Keywords: Happy School management, School Director, Perceived Teachers

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ให้จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายของพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ตามแนวนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" [1] จึงเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม และทักษะในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น แนวคิดบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขขึ้น [2] ลาวัลย์ เกติมา ได้เปิดเผยว่าโรงเรียนต้นแบบแห่งความสุข (Happiness School) คือ การเปิดใจให้รัก เข้าใจ ระหว่างผู้บริหาร ครูนักเรียน และชุมชน [3] โครงการโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของ Gwang – Jo Kim ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขต้องประกอบด้วยกรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ (1) บุคคล (People) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้ และยอมรับเงื่อนไขในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ (2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการบริหารงาน โดยใช้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดี และ (3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีบรรยากาศของความอบอุ่นเป็นกันเอง และมีความปลอดภัย

มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างความอบอุ่นให้แก่นักเรียน นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรม การเรียนรู้มีความท้าทาย ซึ่งเหตุผลต่าง ๆ นี้ จะสามารถพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้ [5]

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ภาระงานต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุขหรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขและควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพและมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียงและผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปกำหนดนโยบาย การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาอื่นให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้

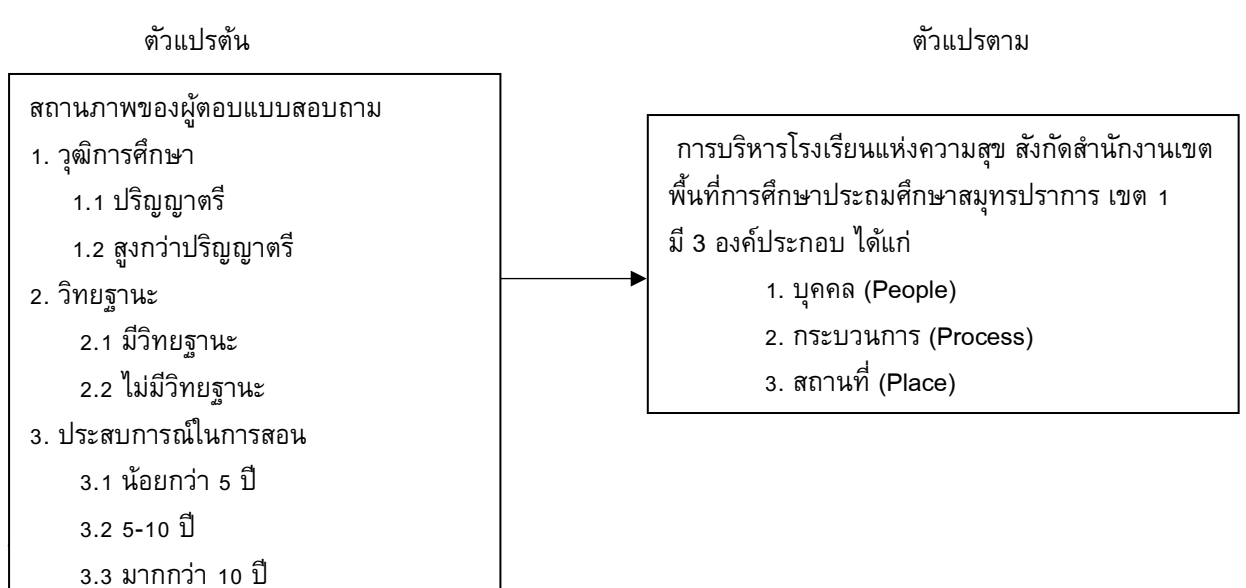
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน จำแนกตามครูที่มีวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 2,061 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และ วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของคุณในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-list) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ บุคคล กระบวนการ และสถานที่

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาเอกสาร กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลวิเคราะห์ไม่มีข้อที่ต้องตัดทิ้ง หลังจากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปสร้างแบบสอบถาม

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 – 0.9 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด

2) ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และเปรียบเทียบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ด้วยการทดสอบ t-test แบบ Independent เปรียบเทียบความแตกต่างตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	การรับรู้ของครู		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านบุคคล	4.39	0.38	มาก
2. ด้านกระบวนการ	4.38	0.40	มาก
3. ด้านสถานที่	4.40	0.41	มาก
รวม	4.39	0.37	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานที่ รองลงมา คือ ด้านบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านบุคคล พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เปรียบเสมือนครอบครัว และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูภายในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างทัศนคติและคุณลักษณะที่ดีของครูภายในโรงเรียน

1.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไม่ก่อให้เกิดความเครียด รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมผ่านชมรมสื่อต่าง ๆ

1.3 ด้านสถานที่ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีระเบียบวินัยซึ่งเป็นข้อบังคับในการถือปฏิบัติที่ชัดเจน และผู้บริหารแต่งตั้งครูให้รับผิดชอบดูแลโภชนาการในโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทักทายและรอยยิ้ม และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์มีการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูภายในโรงเรียน

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

2.1 การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านบุคคล	4.37	0.38	4.43		
2. ด้านกระบวนการ	4.36	0.42	4.43	0.38	-1.511	0.132
3. ด้านสถานที่	4.37	0.42	4.46	0.38	-1.905	0.058
รวม	4.37	0.37	4.44	0.35	-1.671	0.096

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ แสดงผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามวิทยฐานะ โดย ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านบุคคล	4.36	0.41	4.42	0.36	-1.424	0.155
2. ด้านกระบวนการ	4.35	0.45	4.40	0.37	-1.087	0.278
3. ด้านสถานที่	4.36	0.47	4.43	0.36	-1.345	0.180
รวม	4.36	0.42	4.42	0.33	-1.371	0.172

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แสดงผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	ประสบการณ์ในการสอน			F	p
	น้อยกว่า	5-10 ปี	มากกว่า		
	5 ปี \bar{x}	\bar{x}	10 ปี \bar{x}		
1. ด้านบุคคล	4.38	4.36	4.44	1.277	0.280
2. ด้านกระบวนการ	4.38	4.33	4.43	1.707	0.183
3. ด้านสถานที่	4.38	4.39	4.44	0.665	0.515
รวม	4.38	4.36	4.44	1.221	0.296

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสุขในโรงเรียน จึงบริหารจัดการความสุขให้เกิดขึ้นโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ

การสร้างความสุขในโรงเรียน สร้างเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุข และให้ความสำคัญกระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kumagai [5] ที่กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขในวงการศึกษาระดับประเทศญี่ปุ่นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดยการจัดการศึกษาได้เห็นคุณค่าของความสุขในระบบการจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญการสอนเป็นอย่างมาก ในการสอนต้องมีเทคนิควิธีการ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ [6] ที่ได้ทำการศึกษากำหนดโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองผ้าย พบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองผ้าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ เอกณรงค์ [7] ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อระดับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามครูที่มีวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวความคิดของ ธนวุฒิ แก้วนุช [8] ที่กล่าวว่า องค์กรที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และพนักงานด้วยกันตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากร การมีสังคมองค์กรที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน และมีการสื่อสารในองค์กรอย่างสะดวกและเชื่อมโยงกัน ซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กรอย่างมาก เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตามวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ สุริยา จันโสด [9] ที่ได้ศึกษา องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ จิระภา สมครพงษ์ [10] ที่ได้ศึกษา องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหาร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู มีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญ เชื่อถือและไว้วางใจครูในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา [11] ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ ทศนีย์ รัตนบุรี [12] ที่ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า ผู้ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา [13] ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัดและสนใจของครูเป็นรายบุคคล จึงทำให้ครูสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดเป็นความสุขและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ แนวความคิด จิระภา สมัครพงษ์ [10] ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้เกณฑ์ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดวัดการทำงานของครู ว่าครูคนใดมีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากกว่า หรือน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า แต่ผู้บริหารมองที่ ความสามารถในการทำงานของครูแต่ละบุคคล ซึ่งครูแต่ละคนก็มีความสามารถที่แตกต่างกันไป เนื่องจากไม่มี งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ผู้วิจัยจึงได้ เปรียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ โชติรัตน์และวรรณวิษณีย์ ทองอินทรราช [14] ที่ได้ศึกษาการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน ภาคใต้ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และอาจเทียบเคียงกับงานวิจัย ของ ทศนีย์ รัตนบุรี [12] ที่ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือก กิจกรรมชุมนุมตามความถนัดและสนใจ
3. ผู้บริหารควรจัดหาและพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและ เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในโรงเรียนสังกัดอื่น เช่น สำนักงานส่งเสริม การศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้เกิดโรงเรียนแห่งความสุข
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อยกระดับและส่งเสริม การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขให้เกิดขึ้นและมีความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข”. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566, จาก <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/>
- [2] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/>.
- [3] ลาวัลย์ เกติมา. โครงการโรงเรียนต้นแบบแห่งความสุข (Happiness School). สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, จาก <http://ryt9.com/s/mmd/2631429>.
- [4] Gwang – Jo Kim. (2006). *Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia – Pacific*. France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- [5] Ikigai. (1930) ปรัชญาความสุขและคุณค่าของชีวิตของคนญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.unlockmen.com/yournextu-seac>.
- [6] อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2563). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [7] กมลพรรณ เอกณรงค์. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- [8] ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- [9] สุรียา จันโสด (2561). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [10] จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [11] อธิคุณ สินธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88):16 – 30.
- [12] ทศนีย์ รัตนบุรี. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 16(74):11 - 19.
- [13] เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [14] ภัทรนันท์ โชติรัตน์และวรรณวิชนี ทองอินทราช. (2566). การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคใต้. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และทักษะความฉลาด
ในการแก้ไขปัญหา เรื่องอัตราส่วนตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3

THE RESULTS OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT TO DEVELOP
LEARNING ACHIEVEMENT AND INTELLIGENT PROBLEM-SOLVING SKILLS.
ABOUT TRIGONOMETRIC RATIOS MATHEMATICS SUBJECT MATHAYOM 3
LEVEL

พนสรุทธ์ งามศิริจิตร์^{1*} พิภพรัตน์ เตพพิทักษ์²

Panasun Ngamsirijit^{1*} Phiphatanun Theppitak²

¹ วิทยาลัยราชพฤกษ์

² สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

อัตราส่วนตรีโกณมิติ,
ทักษะความฉลาด,
การแก้ไข, การ
เรียนรู้เชิงรุก

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหาในเรื่องอัตราส่วนตรีโกณมิติก่อนและหลัง รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 2) เพื่อพัฒนาทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา เรื่องตรีโกณมิติรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยประชากรนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 94 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง แจกแบบสอบถามทดสอบก่อนและหลังเรียน แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ชุด และแบบปฏิบัติ 1 ชุด ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสัมพันธภาพระหว่างคุณครูและนักเรียน มาเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของนักเรียนต่อบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ด้านแรงจูงใจในการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการรับรู้ความสามารถตามลำดับ ผลสถานการณ์ด้านอุปสรรคด้านการเรียน ทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างคุณครูและนักเรียน มาเป็นลำดับรองลงมาได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของนักเรียนต่อบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ด้านแรงจูงใจในการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการรับรู้ความสามารถตามลำดับ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the results of active learning based on the concept of intelligence skills in solving problems in trigonometric ratios before and after the Mathayom 3 mathematics course, and 2) to develop intelligence skills. To solve the problem Subject: Trigonometry, mathematics subject, Mathayom 3 level, with a population of 94 Mathayom 3 students at Vajiravudh College, using the purposive selection method. Distribute pre- and post-test questionnaires. 2 sets of 5-level evaluation questionnaires and 1 set of practice forms. The results of the research found that Achievement after study is at a high level. Statistically significant Relationship between teachers and students Come first Followed by: The relationship of students to the atmosphere in the classroom Relationships between students and friends Motivation for achievement and perception of ability respectively Results of the situation regarding learning obstacles Intelligent problem-solving skills Overall, it is at a high level. After studying, I wanted to be significant. It was found that the relationship between teachers and students came in order, followed by: The relationship of students to the atmosphere in the classroom Relationships between students and friends Motivation for achievement and perception of ability, respectively.

Keywords: Trigonometric ratios, Editing skills, active learning, Junior high school 3 level mathematics

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ การเติบโตของเทคโนโลยีที่รวดเร็วได้มีผลกระทบต่อรูปแบบการศึกษาในทุกประเทศ UNESCO Ebzeeva (2023) สิ่งที่สำคัญในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา เทคโนโลยีสามารถช่วยให้การศึกษาเปิดโอกาสและมีความหลากหลายมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีในการสอนและเรียนรู้เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ตามเวลาและสถานที่ใดก็ได้ Karim (2023) ซึ่งเป็นประโยชน์เพื่อให้การศึกษาสามารถเข้าถึงได้อย่างไร้พรมแดนไม่มีข้อจำกัด ของเวลาและสถานที่อยู่ที่ไหนก็สามารถเรียนได้ขอเพียงแต่สถานที่นั้นจะต้องมีองค์ประกอบของเครือข่ายทางการสื่อสารที่สมบูรณ์ 2) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา การพัฒนาสถาบันการศึกษาเพื่อให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสู่ทุกเชื้อชาติเป็นเรื่องสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ร่วมกับการพัฒนาครูและนักเรียนที่ให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มโอกาสในการศึกษาให้กับกลุ่มคนที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาได้ Evans (2017) 3) การพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและชีวิตประจำวัน การศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการทำงานและชีวิตประจำวัน โดยการเน้นพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับต้องการของตลาดแรงงานทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสมตามบริบทความพร้อมความต้องการของตนเอง Saravanakumar (2020) 4) การส่งเสริมความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน การศึกษาที่มีคุณภาพมุ่งเน้นการส่งเสริมความเป็นมนุษย์ ความเป็นสิทธิมนุษยชน และค่านิยมที่ดี นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกด้าน ทำให้การศึกษาสามารถทำให้คนทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมในการพัฒนาตนเองและสังคม Oluwakemi (2020) ประเทศไทยจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 Wattana (2021) มุ่งเน้นผู้เรียนให้มี

ทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่บูรณาการองค์ความรู้ทางคณิตศาสตร์ผสมผสานกับทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา การเปลี่ยนบทบาทครูเป็นโค้ชผู้ชี้นำแนวทางการเรียนรู้และ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวและเข้ากับบริบทของผู้เรียน และพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้สนใจในทุกช่วงวัย สุน อมรวิวัฒน์ (2554) โดยการศึกษาในปัจจุบันจะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการใช้ชีวิตและต่อสู้ในสังคม Gen AI Chiu (2023) โดยไม่เพียงแต่การสอนความรู้ในห้องเรียน แต่มุ่งพัฒนาเชิงบูรณาการทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา และสังคมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างครบวงจรและมีความสุขในชีวิตอย่างเต็มที่ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์หรือที่เรียกว่า "ความฉลาดทางอารมณ์" (Emotional Intelligence) เป็นทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิต Nelson (2011) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งทางอารมณ์เพื่อยกระดับความสุขในชีวิตและความสำเร็จในสังคม การอบรมสั่งสอนเพื่อเป็นคนดีและมีคุณธรรม (Moral Quotient) เป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่ง การส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียนช่วยสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งในทางจิตใจและนักเรียนจะมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคมมากขึ้น การเป็นคนดีมีความสำคัญต่อการสร้างสังคมที่เกิดความสุขและความสงบสุขกันอย่างยั่งยืน Sari (2013) การเอาชนะอุปสรรค (Adversity Quotient) เป็นทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหาจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและการพบเจออุปสรรคในชีวิต ความสามารถในการเผชิญหน้าและฝ่าฝืนอุปสรรคช่วยให้ผู้เรียนเติบโตและพัฒนาตนเองได้มากขึ้นการพัฒนาทักษะและความสามารถทางด้านต่าง ๆ ในการศึกษาเหล่านี้มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความสุขและความสำเร็จในชีวิต Suryadi (2017) การสอนและอบรมที่ให้กับนักเรียนเรียนเน้นให้สอดคล้องกับทักษะที่เหล่านี้เป็นเป้าหมายหลักของการศึกษาในปัจจุบัน นอกจากความรู้ทางคณิตศาสตร์ในเนื้อหาที่จัดการเรียนการสอนในปัจจุบันสามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ในการสร้างชีวิตที่มีความสุขและความสำเร็จในอนาคตของผู้เรียนให้มีความเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข Mertoğlu (2020)

ความสมบูรณ์ของผู้เรียนที่สามารถประสานความเป็นวิชาการของวิชาคณิตศาสตร์บูรณาการทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหาเพื่อประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันได้ คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดของนักเรียนในทุกช่วงชั้นทำให้สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ให้กับนักเรียนจะส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล สื่อสารนำเสนอ คิดสร้างสรรค์ และสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม Abdullah (2022) นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนศาสตร์อื่น ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ลักษณะเฉพาะธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณ การคิด และการสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์เรื่องฟังก์ชันตรีโกณมิติ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 Browder (2018) วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาหนึ่งในกลุ่มทักษะพื้นฐานซึ่งมีบทบาทสำคัญ เป็นวิชาที่เสริม สร้างสติปัญญาให้กับมนุษย์ทำให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบระเบียบมีแบบแผนสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วน รอบคอบ ทำให้คาดการณ์ วางแผน ตัด สินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้นคณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คณิตศาสตร์ยังเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังช่วยพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอารมณ์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และสามารถอยู่กับผู้อื่นอย่างมีความสุข Rittle-Johnson (2017)

ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในปัจจุบัน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ในระดับไม่สูง จากรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรายวิชาคณิตศาสตร์

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิทยาลัยราชวดีวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2565 จากผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางพบว่า คะแนนเฉลี่ยรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนอยู่ในระดับต้องพัฒนา สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2565) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่มีเนื้อหาเป็นนามธรรม ทำให้ยากที่จะทำความเข้าใจ อีกทั้งเนื้อหาของวิชาคณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนที่ไม่เข้าใจ ตั้งแต่ต้นแล้วเพื่อไม่มอยากเรียนคณิตศาสตร์ จนขาดแรงจูงใจในการเรียนคณิตศาสตร์ Ridho'i (2023) จากปัญหาในการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชันตรีโกณมิติที่พบ คือ นักเรียนไม่เข้าใจเรื่องค่าของฟังก์ชันตรีโกณมิติและเมื่อเรียนแล้วไม่รู้ว่าจะนำไปประยุกต์ใช้อย่างไรในชีวิตประจำวัน ไม่เข้าใจการระบุเครื่องหมายในจุดภาคต่าง ๆ และไม่เข้าใจความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเขียนกราฟของฟังก์ชันตรีโกณมิติ Khan (2021) ปัญหาเหล่านี้นักเรียนควรได้รับการแก้ไขจากครู ซึ่งผู้วิจัยได้ พยายามหาวิธีทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียนที่เป็นปัญหาในการเรียน เรื่องอัตราส่วนฟังก์ชันตรีโกณมิติ

จากความเป็นมาของผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับประเทศ ONET คะแนนที่อยู่ในระดับที่ต้องมีการส่งเสริมและการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนมุ่งเน้นเชิงรุก และรายงานการวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้มีจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะความฉลาดในการแก้ไข ปัญหาในเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายนักเรียนวิทยาลัยราชวดีวิทยาลัย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหในเรื่องอัตราส่วนตรีโกณมิติ ก่อนและหลัง รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อพัฒนาทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญห เรื่องตรีโกณมิติรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่กระหว่างครูกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมและบทบาทที่สำคัญในชั้นเรียน สามารถออกความคิดเห็นลงมือทำ ปฏิบัติจากเหตุการณ์จริงที่นักเรียนเป็นผู้นำในชั้นเรียน บทบาทของครู เพียงอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยง บูรณาการศาสตร์และองค์ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มอบให้นักเรียนได้เป็นผู้ต่อยอดสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจใหม่ด้วยการ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้สติปัญญา ผลิตผลงานด้านนวัตกรรมที่มาจากสมรรถนะของนักเรียน ผสมผสานกับทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหามีความสำคัญในศตวรรษที่ 21 บรรลุเป้าหมายการส่งเสริมการเรียนตามระดับช่วงวัย Nair (2023)

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้สติปัญญาในระดับสูง ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ต้อง คิด อ่าน เขียน จำลองเหตุการณ์ ตั้งคำถามอภิปราย ลงมือปฏิบัติจริง เปลี่ยนบทบาทจากผู้รับไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ผสมผสานกับทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหามีความสำคัญในศตวรรษที่ 21

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบไปด้วย 1) การส่งเสริมอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของนักเรียน 2) การส่งเสริมความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 4) การพัฒนาเชิงบวกต่อตัวนักเรียนและครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนตามยิ่งขึ้นประกอบไปด้วยความสำคัญโดยมีรายละเอียดดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)

1. การส่งเสริมอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของนักเรียน คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง สามารถใช้ความของตนเองปราศจากการครอบงำหรือชี้นำความคิด นักเรียนเป็นผู้กำกับกำหนดทิศทางการเรียนรู้ตามแบบฉบับของความต้องการตนเอง ภายใต้วิจารณ์ญาณ มีครูเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาความคิดไปถึงระดับที่สูงขึ้น คิดแก้ปัญหา ประเมินสถานการณ์ กล้าตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ McCarthy-Jones (2019)

2. การส่งเสริมความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนต่างฝ่ายต่างเข้าใจบทบาทของตนเอง โดยในการเรียนรู้เชิงรุก ครูจะเป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยงในการช่วยเหลือสนับสนุนนักเรียนเป็นผู้กำหนดความต้องการต่างๆ ทั้งสองฝ่ายต้องให้เกียรติ เข้าใจ และยอมรับ ในบทบาทของฝ่ายตรงข้าม เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าประสงค์เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด Jacobs (2019)

3. การเสริมสร้างแรงจูงใจ คือ นักเรียนสามารถแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทุ่มเท ในการเรียนเมื่อนักเรียนมีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างตื่นตัวในสภาวะแวดล้อมไปด้วยบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม นักเรียนเลือกเรียนรู้ในกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของตน ทำให้เกิดความเป็นเจ้าของต่อผลสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ Stirling (2013)

4. การพัฒนาเชิงบวกต่อตัวนักเรียนและครู คือ การปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ของนักเรียนที่แตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อแสดงออกถึงตัวตนศักยภาพของนักเรียนด้านครูผสมผสานตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าห้อง เป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยง รังสรรค์กิจกรรมที่หลากหลายช่วยเสริมศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ตัวนักเรียนและครูผู้สอนเกิดทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา Seligman (2018)

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องประกอบไปด้วย 1) เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 2) นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน 3) เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด 4) เป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิด วิเคราะห์และประเมินค่า 5) นักเรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสรุปของนักเรียน และ 7) ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งหมดนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นแผนภาพได้ดังนี้ Phala (2019)



ภาพ 1 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Phala (2019)

ทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา

ทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา หมายถึง ความฉลาดหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็น การรวมความสามารถทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการเผชิญหน้ากับปัญหาและการพยายามที่จะหาหนทางในการ ผ่านพ้นอุปสรรคปัญหาต่างๆ สามารถยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน หรือพัฒนาตัวเอง เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาได้ดี และ มุ่งมั่นอดทนพยายาม เอาชนะอุปสรรคความยากลำบากด้วยตัวเอง ไม่ท้อถอยง่าย มองวิกฤตเป็นความท้าทาย หรือ เป็นโอกาสได้ Stoltz (2000)

ลักษณะของกลุ่มทักษะความฉลาดในการแก้ปัญหามีประกอบด้วย

1) ความถดถอย (Recession) หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำที่แสดงออกเมื่อพบเจอกับ ปัญหา อุปสรรคปัญหาที่ต้องใช้การแก้ไขอย่างสลับซับซ้อน ไม่พยายามหาแนวทางในการแก้ไข หรือ ลงมือปฏิบัติ ด้วยตัวเอง ก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเองและความคิด นิยมความเป็นอยู่ แบบเดิมขาดการพัฒนา ปรับตัวเข้ากับสังคมยาก Rinawati (2019)

2) ความก้าวหน้า (Progress) หมายถึง พฤติกรรมและการที่แสดงออก เมื่อพบเจอกับ ปัญหา อุปสรรค ปัญหาที่ต้องใช้การแก้ไขอย่างสลับซับซ้อน มีความพยายามอดทน สามารถอยู่กับสิ่งเหล่านั้นได้นานเพื่อจะแก้ไข ผ่านพ้นไปได้แม้จะต้องใช้ระยะเวลาในนานก็จะไม่ล้มเลิก ต้องการกำลังใจ คำพูด แรงกระตุ้น เป็นแรงเสริมใน การพิชิตปัญหา Paramitha (2023)

3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมและการที่แสดงออก เมื่อพบเจอกับ ปัญหา อุปสรรค ปัญหาที่ต้องใช้การแก้ไขอย่างสลับซับซ้อนระดับสูง มักมีความตื่นตัว อดทน ปรับตัวเข้ากับทุกเหตุการณ์ หากพบ คำดูถูกหรือคำว่าร้าย จะไม่ลดละหนทางสู่เป้าหมาย เซาะหากลยุทธ์ แรงบันดาลใจกำลังใจจากตัวเองและคนรอบ ข้าง Freeze (2019)

องค์ประกอบความสามารถในการรับมือทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหาประกอบด้วยดังนี้

องค์ประกอบความสามารถในการรับมือทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem) ความสามารถในการ วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้ง

สามารถรับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact) และ ความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ Phoolka (2012)

1) ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem) หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นสามารถรับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่ ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

2) ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause) หมายถึง สามารถวิเคราะห์หาค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิดพลาดสามารถระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข

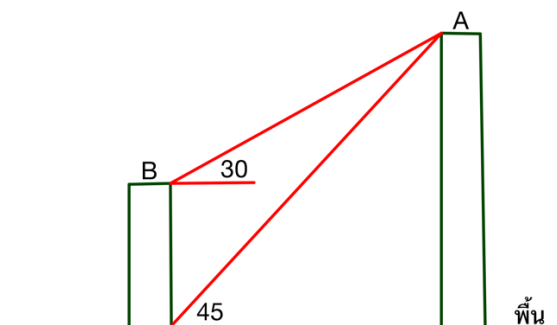
3) ความรับผิดชอบต้อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact) หมายถึง มีความกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ สามารถวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา

4) ความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance) หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจที่มีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆพยายามขจัดให้หมดไปได้อย่างถูกวิธี

อัตราส่วนฟังก์ชันตรีโกณมิติ

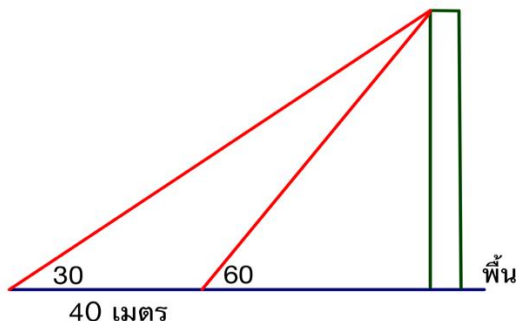
การประยุกต์ใช้อัตราส่วนตรีโกณมิติเพื่อแก้ไขปัญหาการหาความยาวรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสาน วิชาการและทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติจริงโดยให้นักเรียนเป็นผู้นำผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ใช้ตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. ABC เป็นสามเหลี่ยมมุมฉากที่มีค่า มุม B เป็นมุมฉาก และความยาวด้าน BC เท่ากับ $5\sqrt{3}$ หน่วย และค่า $\cos A = \frac{1}{2}$ จงหาค่าความยาวด้าน AC ยาวกี่หน่วย สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (2562)
2. บันไดวางพาดกำแพงโดยทำมุม 60 องศากับผนังกำแพงในแนวตั้ง ถ้าบันไดยาว 6 เมตร แล้วปลายอีกด้านของบันไดอยู่ห่างจากฐานกำแพงกี่เมตร สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (2563)
3. เมื่อ ครูธง ยืนอยู่บนพื้นหน้าตึก B เขามองขึ้นไปที่ยอดตึก A เป็นมุมเงยขนาด 45 องศา แต่เมื่อเขาไปยืนบนดาดฟ้าของตึก B แล้วมองไปที่ยอดตึก A จะเป็นมุมเงย 30 องศา ไม่คิดความสูงครูธง จงแสดงวิธีทำ สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (2564)



ภาพ 2 การประยุกต์ใช้อัตราส่วนตรีโกณมิติ สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (2564)

4. ครูธงยืนอยู่บนพื้นที่จุด A เขามองขึ้นไปบนยอดตึกเป็นมุมเงยขนาด 30 องศา เมื่อเขาเดินเข้าไปใกล้ตึกอีก 40 เมตร แล้วมองขึ้นไปบนยอดตึก จะเป็นมุมเงยขนาด 60 องศา จงหาความสูงตึกไม่คิดความสูงครูธง สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (2564)



ภาพ 3 การประยุกต์ใช้อัตราส่วนตรีโกณมิติ สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (2564)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Authentic Assessment) ส่งผลให้นักเรียนเกิดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมกับผลงานประเมินจากสภาพความรู้ความสามารถของผู้เรียนตามจริงซึ่งแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษาองค์ความรู้การได้รับการถ่ายทอดและประสบการณ์ของผู้เรียนนอกเป็นผลลัพธ์ที่นักเรียนสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถประยุกต์ใช้กับทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา เรื่องอัตราส่วนตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัย ดังนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิด (Phala, 2019; Stoltz, 2000; Rinawati, 2019; Paramitha, 2023; Freeze, 2019; Phoolka, 2012; สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2562, 2563, 2564)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาความสามารถของวัยรุ่นในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในรายวิชาคณิตศาสตร์ เนื้อหาอัตราส่วนตรีโกณมิติ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ฝึกอบรม ผู้วิจัยเป็นผู้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. กำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาารุทวิทยาลัย เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ทั้งระดับชั้น จำนวน 94 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ศึกษาแนวทางเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของสตอลท์ (Stolt, 1997) เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามอุปสรรคด้านการเรียน
2. แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนของนักเรียนเนื้อหาอัตราส่วนตรีโกณมิติ
3. โปรแกรมการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามอุปสรรคด้านการเรียน

มีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคด้านการเรียนของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 1.2 สร้างแบบสอบถามอุปสรรคด้านการเรียนในครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ความมุ่งหมายการวิจัย

ค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2534) ใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

n . แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2534) ใช้สูตร

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

Z-test

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

\bar{x} แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 μ_0 แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร หรือเกณฑ์ที่ตั้งขึ้น
 S แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย (Results)

การนำเสนอผลการวิจัยมีความชัดเจน และเป็นไปตามลำดับที่เหมาะสม รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดหรือคำถามการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 1 แสดงผลระดับของอุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวม

อุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ	(\bar{x})	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านการรับรู้ความสามารถ	2.81	0.38	น้อย	5
ด้านแรงจูงใจในการใฝ่สัมฤทธิ์	2.95	0.35	ปานกลาง	4
ด้านสัมพันธภาพของนักเรียนต่อบรรยากาศในชั้นเรียน	3.55	0.41	มาก	2
ด้านสัมพันธภาพระหว่างคุณครูและนักเรียน	4.23	0.34	มากที่สุด	1
ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน	3.50	0.42	มาก	3
ภาพรวม	3.50	0.64	มาก	

จาก ตาราง 1 พบว่า ระดับของอุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$ $SD = 0.64$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างคุณครูและนักเรียน มาเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.34$) รองลงมาได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของนักเรียนต่อบรรยากาศในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.55$ $SD = 0.41$) ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ($\bar{X} = 3.50$ $SD = 0.42$) ด้านแรงจูงใจในการใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 2.95$ $SD = 0.35$) และด้านการรับรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.81$ $SD = 0.38$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงผลการทดลองการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลัง โดยรายบุคคล

นักเรียน	(\bar{X})	SD	(\bar{X}) diff	SD diff	Z	P
ก่อน	146.86	20.73	6.04	1.08	2.05	0.02
หลัง	152.90	19.65				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จาก ตาราง 2 พบว่า ผลการทดลองการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลัง โดยรายบุคคล ก่อนเรียน ($\bar{X} = 146.86$ $SD = 20.73$) หลังเรียน ($\bar{X} = 152.90$ $SD = 19.65$) ผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})diff = 6.04 ผลต่างของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน SD diff = 1.08 คะแนนมาตรฐาน $Z=2.05$ และ ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพิ่มขึ้นที่ระดับ 0.05



ภาพ 5 การวัดผลระดับของอุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ตาราง 3 ผลสถานการณ์ด้านอุปสรรคด้านการเรียน ทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา โดยภาพรวม

อุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ	(\bar{X})	SD	แปลผล	ลำดับ
ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา	3.65	0.26	มาก	2
ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ	3.71	0.39	มาก	1
ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ	3.51	0.53	มาก	3
ความอดทนและความเพียร	3.46	0.34	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.58	0.37	มาก	

จาก ตาราง 3 พบว่าภาพรวมสถานการณ์ด้านอุปสรรคด้านการเรียน ทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.37$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.39$) มาเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.65, SD = 0.26$) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.53$) และ ความอดทนและความเพียร ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.37$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการประยุกต์ใช้อัตราส่วนตรีโกณมิติเพื่อแก้ไขปัญหาการหาความยาวรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลัง โดยรายบุคคล

นักเรียน	(\bar{X})	SD	(\bar{X}) diff	SD diff	Z	P
ก่อน	121.63	9.18	11.06	0.40	4.96	0.00
หลัง	132.69	8.78				

จาก ตาราง 4 พบว่า ผลการประยุกต์ใช้อัตราส่วนตรีโกณมิติเพื่อแก้ไขปัญหาการหาความยาวรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลัง โดยรายบุคคล ก่อนเรียน ($\bar{X} = 121.63 SD = 9.18$) หลังเรียน ($\bar{X} = 132.69 SD = 8.78$) ผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) diff = 11.06 ผลต่างของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน SD diff = 0.40 คะแนนมาตรฐาน Z=4.96 และ ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพิ่มขึ้นที่ระดับ 0.05



ภาพ 6 แสดงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการมีส่วนร่วมของนักเรียนทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา

อภิปรายผล

ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา เรื่องอัตราส่วนตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการศึกษา ระดับของอุปสรรคด้านการเรียนเรื่องตรีโกณมิติ รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพระหว่างคุณครูและนักเรียน ครูเป็นบุคคลที่สำคัญสำหรับนักเรียนนอกเหนือจากผู้ปกครอง ครูควรพัฒนาระดับความเข้าใจ การสร้างความรับรู้ที่ให้กับนักเรียนส่งเสริมบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความเหมาะสมกับ สภาวะทางอารมณ์ของนักเรียน ครูควรจะมีเมตตา ความเข้มงวดในการดูแลนักเรียน ความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางปัญญาของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Da Luz, 2015) ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน พื้นฐานในการสร้างสรรค์สัมพันธภาพทางสังคม โดยทั่วไปปัจจัยทางด้านการสื่อสาร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการแรก รวมถึงการมีเป้าหมายและความต้องการที่ตรงกันนอกจากนี้การรู้จักและเข้าใจความต้องการของตนเองก่อนถือว่าเป็นการเรียนรู้จากภายใน จะนำมาซึ่งการรู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันสามารถแบ่งประเภทของ GEN AI ออกเป็น 2 ประเภทคือ Introvert กับ Extrovert บุคลิกภาพที่ต่างกันส่งผลกับการเรียนรู้ด้านการเข้าสังคมและเพื่อนร่วมชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Frostad, 2007) 3) ด้านแรงจูงใจในการใฝ่สัมฤทธิ์ นักเรียนที่มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านการเรียน เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จสามารถเรียนรู้ได้ในทุกสถานการณ์ตามมาตรฐานที่เป็นเลิศที่กำหนดไว้ โดยไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีการตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการกระทำที่มีความรับผิดชอบ นักเรียนจะต้องมีความกล้าทำกิจกรรมใด ๆ กล้าลงมือทำกล้าได้กล้าเสีย แม้ว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จนั้นจะมีเพียงครั้งหนึ่ง มีพยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว และต้องการรู้ผลของงานที่ทำ สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Alderman, 2013) และ 4) ด้านการรับรู้ความสามารถ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรสร้างโอกาสในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การไปศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม วิชาการ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ที่จะพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้บุคคลมีศักยภาพ และมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น การกระตุ้นเสริมแรงด้วยการให้การยอมรับ มอบรางวัลตอบแทน และแสดงความชื่นชม ต่อนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยต่อยอดย้ำการรับรู้ความสามารถของตนเอง และศึกษาเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเรียกได้ว่า “ความล้มเหลวช่วยสร้าง โอกาสให้เกิดการเรียนรู้ และไม่ควรถำหนึ แต่ควรให้กำลังใจมากกว่า เพื่อให้นักเรียน “กล้าคิดใหม่ ทำใหม่” เพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนวิชาชีพวิทยาลัยมีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Pattiwael, 2019) ผลการสถานการณ์ด้านอุปสรรคด้านการเรียน ทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุถึงจุดเริ่มต้นของปัญหาได้ด้วยตนเองทั้งยังสามารถปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนวิเคราะห์ความต้องการและแก้ไขปัญหาที่ไม่ลงรอยกันระหว่างการดำเนินงาน แจกแจงประเด็นและข้อผิดพลาดของอุปสรรคที่ขวางกั้นในระหว่างทางแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัย (Harwati, 2021) ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา นักเรียนสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งที่เกิดจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจ สามารถรับรู้ถึงเข้าใจและแสดงวิธีคิดหาทางออกเพื่อขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น สังเคราะห์แนวทางการแก้ไขออกมาได้อย่างหลากหลายแนวทางประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ปัญหาได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิด

เชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลาย สอดคล้องกับงานวิจัย (Ummah, 2020) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ นักเรียนมีความกล้าที่สอบถามถึงแนวในการเรียนรู้ จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ทั้งยินดีรับฟังคำติ มีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ ประเมินระดับของปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์เชิงรุก ทำให้ควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาเดินหน้าไปอย่างมีจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับงานวิจัย (Killion, 2009) ความอดทนและความเพียร มีความพยายามและมีเป้าหมายในการเรียนรู้การทำงาน จะต้องประสบความสำเร็จสร้างแรงจูงใจเก็บพลังบวกจากทุกสิ่งที่อยู่รอบข้าง มีเจตคติความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคอดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆพยายามขจัดให้หมดไปได้อย่างถูกวิธี สอดคล้องกับงานวิจัย (Mohd, 2011)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาในทุกระดับชั้นในเพื่อที่ต่างจังหวัดเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เชิงรุก โดยส่งเสริมทักษะความฉลาดในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน
2. สถานศึกษาควรนางานวิจัยไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความพร้อมและทันสมัยของการเปลี่ยนแปลงตอบสนองกับผู้เรียนได้ทุกระดับชั้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเครื่องมือและแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ท่านแรก ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาดล ประธานหลักสูตรดุขุฎีบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านที่สอง ผศ.ดร.สาวิตรี ทยานศิลป์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการและการศึกษาสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวมหาวิทยาลัยมหิดล ท่านที่สาม ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และท่านสุดท้าย ดร.มนิศา สุภกิจ โคลเยส ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติเคไอเอสเรนวูดปาร์ค ไร่ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Ebzeeva, Yu N., and Yu B. Smirnova. "Contemporary trends in educational policy: UNESCO higher education roadmap." RUDN Journal of Sociology 23.2 (2023): 329-337.
- [2] Karim, Samuel, and Exton Mohamed Zoker. "Technology in Mathematics Teaching and Learning: An Impact Evaluation in Selected Senior Schools in Masingbi Town." Assyfa Learning Journal 1.2 (2023): 60-72.
- [3] Evans, John, ed. Equality, education, and physical education. Vol. 21. Routledge, 2017.
- [4] Saravanakumar, A. R. Life skill education through lifelong learning. Lulu. com, 2020.
- [5] Oluwakemi, Alabi Christianah. "THE ROLE OF CIVIC EDUCATION IN PROMOTING PEACEFUL COEXISTENCE AND SUSTAINABILITY DEVELOPMENT IN NIGERIAN EDUCATIONAL SYSTEM." African Journal of Educational Management 21.1 (2020): 177-189.
- [6] Nelson, Darwin B., and Gary R. Low. Emotional intelligence. Boston: Prentice Hall, 2011.

- [7] Wattana, Damrong, and Kanokwan Rungtal. "The 20 - Year National Strategy and the Future of Thai Education." *Journal of politics, administration and law* 13.1 (2021): 175-196.
- [8] Chiu, Thomas KF. "The impact of Generative AI (GenAI) on practices, policies and research direction in education: a case of ChatGPT and Midjourney." *Interactive Learning Environments* (2023): 1-17.
- [9] Sari, Nurlaela. "The importance of teaching moral values to the students." *Journal of English and Education* 1.1 (2013): 154-162.
- [10] Suryadi, Bambang, and Teguh Iman Santoso. "Self-Efficacy, Adversity Quotient, and Students' Achievement in Mathematics." *International Education Studies* 10.10 (2017): 12-19.
- [11] Mertoglu, Munevver. "Factors affecting happiness of school children." *Journal of education and training studies* 8.3 (2020): 10.
- [12] Abdullah, Abdul Halim, et al. "Relationship between Self-Concept, Emotional Intelligence and Problem-Solving Skills on Secondary School Students' Attitude towards Solving Algebraic Problems." *Sustainability* 14.21 (2022): 14402.
- [13] Browder, Felix E. "Mathematics and the Sciences." *Emerging Syntheses In Science*. CRC Press, 2018. 191-203.
- [14] Rittle-Johnson, Bethany. "Developing mathematics knowledge." *Child Development Perspectives* 11.3 (2017): 184-190.
- [15] Ridho'i, Anindita Verliana, et al. "Pizzaluv-Math: Analysis of Learning Media Needs to Make It Easy for Students to Learn the Limits of Trigonometric Functions." *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika* 1.3 (2023).
- [16] Khan, Sameen Ahmed. "Trigonometric ratios using algebraic methods." *identities* 2.2 (2021): 5.
- [17] Nair, Vikneswaran. "Active learning." (2023).
- [18] Phala, Jiratchaya, and Suthida Chamrat. "Learner characteristics as consequences of active learning." *Journal of Physics: Conference Series*. Vol. 1340. No. 1. IOP Publishing, 2019.
- [19] McCarthy-Jones, Simon. "The autonomous mind: The right to freedom of thought in the twenty-first century." *Frontiers in Artificial Intelligence* 2 (2019): 19.
- [20] Jacobs, George M., and Willy A. Renandya. *Student centered cooperative learning: Linking concepts in education to promote student learning*. Springer, 2019.
- [21] Stirling, Diana. "Motivation in education." *Aichi Universities English Education Research Journal* 29.2013 (2013): 51-72.
- [22] Seligman, M. E. P., and Alejandro Adler. "Positive education." *Global happiness policy report* (2018): 52-73.
- [23] Rinawati, Sulis, and Hartono Hartono. "The Analysis of Student's Problem Solving Difficulty Viewed From Adversity Quotient on Means-Ends Analysis Learning." *Unnes Journal of Mathematics Education Research* 8.2 (2019): 165-172.

- [24] Paramitha, Ditya, and Lisa Dwi Afri. "Analysis of Algebraic Operational Problem-Solving Ability in Terms of Adversity Quotient." *Journal of Medives: Journal of Mathematics Education IKIP Veteran Semarang* 7.2 (2023): 310-320.
- [25] Stoltz, Paul G. "Adversity quotient." *Work*. Newyork: Harper Collins (2000).
- [26] Freeze, Jessica G., H. Ray Kelly, and Victor S. Batista. "Search for catalysts by inverse design: artificial intelligence, mountain climbers, and alchemists." *Chemical reviews* 119.11 (2019): 6595-6612.
- [27] Phoolka, Er Shivinder, and Navjot Kaur. "Adversity Quotient: A new paradigm to explore." *Contemporary Business Studies* 3.4 (2012): 67-78.
- [28] Da Luz, Fredson Soares dos Reis. "The relationship between teachers and students in the classroom: Communicative language teaching approach and cooperative learning strategy to improve learning." (2015).
- [29] Frostad, Per, and Sip Jan Pijl. "Does being friendly help in making friends? The relation between the social position and social skills of pupils with special needs in mainstream education." *European journal of special needs education* 22.1 (2007): 15-30.
- [30] Alderman, M. Kay. *Motivation for achievement: Possibilities for teaching and learning*. Routledge, 2013.
- [31] Pattiwael, Athriyana S. "Literature for Developing Student's Humanity Awareness." *Journal International Seminar on Languages, Literature, Arts, and Education (ISLLAE)*. Vol. 1. No. 1. 2019.
- [32] Harwati, K., and J. Rokhmat. "Development of student worksheet to improve creative and critical thinking ability of students in causalitic-learning model." *Journal of Physics: Conference Series*. Vol. 1816. No. 1. IOP Publishing, 2021.
- [33] Ummah, Irma Khoirul, and Nanik Yuliaty. "The Effect of Jumping Task Based on Creative Problem Solving on Students' Problem Solving Ability." *International Journal of Instruction* 13.1 (2020): 387-406.
- [34] Killion, Joellen. "Coaches' roles, responsibilities, and reach." *Coaching: Approaches and perspectives* (2009): 7-28.
- [35] Mohd, Norhatta, T. F. P. T. Mahmood, and Mohd Nazri Ismail. "Factors that influence students in mathematics achievement." *International Journal of Academic Research* 3.3 (2011): 49-54.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน
วิชาการตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

THE CORRELATION OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S COMPETENCY
AND ACADEMIC ADMINISTRATION FROM THE PERPECTIVES
OF TEACHERS IN SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 1

ปิยธิดา ลอเอี่ยม¹, รัตนา กาญจนพันธุ์²

Piyatida Laoreiam¹, Ratana Kanjanaphan²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

สมรรถนะของ
ผู้บริหาร,
การบริหารงาน
วิชาการ, ผู้บริหาร
สถานศึกษา

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The research proposes to study the school administrator's Competency, the academic administration level, and the correlation of school administrator's Competency and academic administration at Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. Samples are the 322 teachers in Samut

Prakan Primary Educational Service Area Office 1 who achieved in the year 2566; the sampling size conducted by Cohen, Marion, and Morrison contingency table at 95% reliability on performing Multi-stage Random Sampling including Stratified Random Sampling in school size and Sample Random Sampling for teachers. Research tools, the correlation of school administrators' competency and academic administration from the teachers' perspectives in the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 questionnaire shows 0.99 reliability. The research statistics are mean, standard deviation and Pearson coefficient.

Research findings reveal that: (1) overall, the teacher's perspective on the school administrator's Competency in Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 is high-level. (2) overall, the teachers' perspectives on the academic administration of institutions in Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 are at the highest level. (3) Institution executives' performance is highly correlated to the Academy administration at 0.1 level statistically significant.

Keywords: School administrator's Competency, Academic administration, School administrator

ภูมิหลัง

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มงานบริหารวิชาการ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องตามจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษา [1]

การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา มุ่งสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ จริยธรรม และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางฯ งานวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ และความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งคุณภาพทางวิชาการโดยทั่วไปจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ผู้เรียน ดังนั้นคุณภาพของผู้เรียน จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน คุณภาพการศึกษาต้องได้มาตรฐานของหลักสูตร เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และถือได้ว่าเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ [2]

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะนํานโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐบาลจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการแต่งตั้ง และระบบการสรรหา เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่ง บรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้นให้ประสบความสำเร็จ ความสามารถนั้น คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา [3] ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่เรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของ

ผู้บริหาร [4] จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนซึ่งอาจหมายรวมถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้วย

จากการศึกษาความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารและระดับการบริหารงานวิชาการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่สูงยิ่งขึ้นไป และเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางต่าง ๆ ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

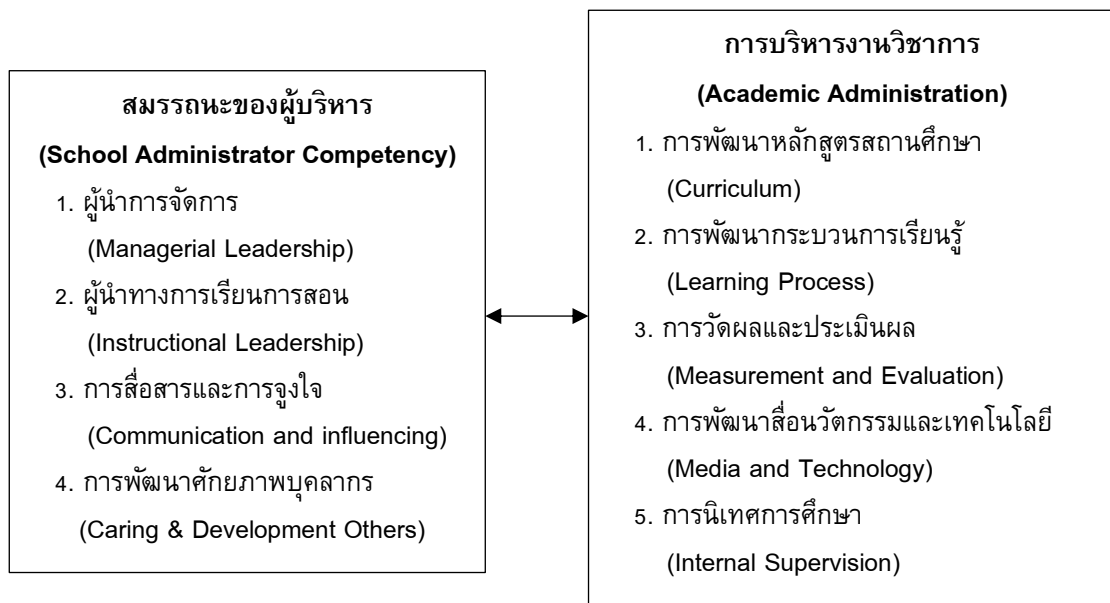
สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 2,061 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้แก่ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผู้นำการจัดการ ผู้นำทางการเรียนการสอน การสื่อสารและการจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครูในสังกัด เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา

3. การสร้างและหาคูณภาพของแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างและหาคูณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาเอกสาร กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขอข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลวิเคราะห์ไม่มีข้อที่ต้องตัดทิ้ง หลังจากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปสร้างแบบสอบถาม

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง

คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 0.90 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผู้วิจัยกำหนด

2) ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิ้งก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการตาม การรับรู้ของครูในสังกัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการตาม การรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร

สมรรถนะของผู้บริหาร	การรับรู้ของครู			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้นำการจัดการ	4.47	0.55	มาก	3
2. ผู้นำทางการเรียนการสอน	4.56	0.48	มากที่สุด	1
3. การสื่อสารและการจูงใจ	4.47	0.57	มาก	3
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.52	0.53	มากที่สุด	2
รวม	4.50	0.50	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านผู้นำทางการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำการจัดการ และด้านการสื่อสารและการจูงใจ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำการจัดการ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสั่งการ มอบหมายงาน ให้ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้

1.2 ด้านผู้นำทางการเรียนการสอน พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้แทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

1.3 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เช่น Website Line Facebook เป็นต้น รองลงมามี 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูด และตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถอธิบาย ชี้แจงแนวทาง และให้ข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ และผู้บริหรสามารถเจรจา ต่อรอง โน้มน้าว และเกลี้ยกล่อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนในการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน

2. การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	การรับรู้ของครู			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.54	0.48	มากที่สุด	3
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.56	0.48	มากที่สุด	2
3. การวัดผลและประเมินผล	4.56	0.48	มากที่สุด	2
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.51	0.49	มากที่สุด	4
5. การนิเทศการศึกษา	4.58	0.46	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาดำเนินการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับติดตาม การสรุปผลการดำเนินงาน และสถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมี 3 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นการฝึกทักษะและกระบวนการคิด และสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการวัดและประเมินด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละสาระการเรียนรู้ รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล และสถานศึกษาจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณี que ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการดำเนินการวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้นของผู้เรียน

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้การนิเทศเป็นกระบวนการในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ

สมรรถนะของผู้บริหาร	การบริหารงานวิชาการ					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	0.723**	0.730**	0.773**	0.710**	0.669**	0.778**
X ₂	0.805**	0.801**	0.800**	0.726**	0.746**	0.838**
X ₃	0.726**	0.723**	0.741**	0.688**	0.662**	0.764**
X ₄	0.790**	0.772**	0.804**	0.742**	0.725**	0.827**
X_{tot}	0.807**	0.803**	0.828**	0.761**	0.743**	0.850**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.850^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการวัดผลและประเมินผล มากที่สุดอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.828^{**}$) รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.807^{**}$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นบุคลากร และสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของนิสตาร์ก เวชยานนท์ [5] ที่กล่าวว่า สมรรถนะสามารถใช้ในการบริหารคนและองค์กรได้อย่างกว้างขวาง ทำให้องค์กรบรรลุผลงานที่มีประสิทธิภาพโดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ให้รางวัลแก่บุคลากร และมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาวิณ พินิจอภิรักษ์ และคณะ [6] ที่ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอ็มไพร์ จันทรพญา [7] ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิไล ตรีประภากร [8] ที่ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 22 พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครู กระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในองค์กร ร่วมกันพัฒนาหลักสูตร และบริหารจัดการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการระบอบการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของณภพา ศรีสกุล [9] ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน โดยบริหารจัดการ

ส่งเสริมบุคลากร สนับสนุนการเรียนของนักเรียน และต้องทำวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของศรีนภา ฉิมเฉย [10] ที่กล่าวว่า งานวิชาการจะต้องส่งเสริมสนับสนุนหรือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพีใจ พุฒจตุรัส [11] ที่กล่าวว่า งานวิชาการของโรงเรียนถือได้ว่าเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน ต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพราะคุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานด้านวิชาการเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐสุดา ตะเกาพงษ์ [12] ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการบริหารวิชาการทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีศนา สีเงิน [13] ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ หรือที่เรียกว่า “สมรรถนะ” เป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้งานวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา หากผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอ็มไพร์ จันทรพลาญ [7] ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิไล ตรีประภากร [8] ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนภา ฉิมเฉย [10] ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหารในการใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และทัศนคติที่ผู้บริหารมี มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุผลสำเร็จตรงตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรรใช้สมรรถนะด้านผู้นำทางการเรียนการสอนในการบริหารจัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาความเข้าใจในหลักการ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากผลวิจัยพบว่าด้านผู้นำทางการเรียนการสอนกับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ผู้บริหารควรรใช้สมรรถนะด้านการสื่อสาร เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษา เนื่องจากผลวิจัยพบว่าด้านการสื่อสารและการจูงใจ กับด้านการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เนื่องจากครุมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ควรนำสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ไปศึกษาการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ และปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [2] สดใส ศรีสวัสดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(45), 586-601.
- [3] สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล.
- [4] David McClelland (1973). "Testing for Competence rather than intelligence," *American Psychologist*, 28(1), 57-83.
- [5] นิสตารักษ์ เวชยานนท์. (2559). *Competency Based Approach*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- [6] นาวิณ พินิจอภิรักษ์ ไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 328-342.
- [7] เอ็มไพร์ จันทรทมาภู. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 352-361.
- [8] พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(2), 126-136.
- [9] ธนปภา ศรีสกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- [10] ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [11] พิมพ์ใจ พุฒจตุรัส. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- [12] ณัฐสุดา ตะเกาพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 12(2), 16-25.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ เขต 1

Relationship between the Leadership of School Administrators and the Student
Assistant System at Schools in the Nihompatthana Cluster under the Rayong
Primary Educational Service Area Office 1

ธีระพงษ์ สะเอียดคง¹ เสาวภาคย์ แผลมเพชร² สนั่น ประจงจิตร์³

Teerapong Sa-aiabkong¹ Saowaphark Lampetch² Sanan Prachongchit³

¹นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา,
การดำเนินงานระบบ
ดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 2)
ศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน
กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มจากข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา จำนวน 12 โรงเรียน
จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามค่าสหสัมพันธ์สเปียร์แมนที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์

ผลวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ส่วนการมี
ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมาคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และ การคัดกรองนักเรียน ส่วนการป้องกันและ
แก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to study the leadership level of educational institution administrators in the Nihompatthana school group under the jurisdiction of the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, to study the level of operation of the student care and assistance system in the Nihompatthana school group. Under the jurisdiction of the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, to study the relationship between the leadership of educational institution administrators and the operation of the student care and support system in the Nihompatthana school group. Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The population used in the research includes government teachers in the Nihompatthana school group, totaling 12 schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office. District 1, academic year 2022, number of 273 people. The sample size was determined according to the ready-made table of Krejcie and Morgan (1970: 607-610) using simple random sampling of 162 people. The data were collected by using 5 - point rating scale questionnaire and statistics used were the percentage, mean and standard deviation.

The results showed as follows.

1. Leadership level of educational institution administrators in the Nihompatthana school group under the jurisdiction of the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. Considering the results of the study, ranged from the highest to the lowest level were as follows : the highest level was Team Working, followed by Vision and Creative was the lowest level.

2. Operation of the student care and assistance system for government teachers Under the jurisdiction of the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 was at high level. Considering the results of the study, ranged from the highest to the lowest level were as follows : the highest level was student promotion and development, followed by knowing students individually and screening students prevention and problem solving section was the lowest level.

3. Correlation coefficient between the leadership of educational institution administrators and the operation of the student care and support system in the Nihompatthana school group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, overall there is a very high positive relationship with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Leadership of School Administrators, Student Assistant System

ภูมิหลัง

โลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งการเตรียมพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ที่อาจจะต้องเผชิญในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ การเพิ่มขึ้นของประชากร การลดลงของทรัพยากรความก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยี ฯลฯ เป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ มุ่งพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีคุณภาพมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน องค์กรการศึกษาที่เช่นกัน [1] ได้มีการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันในระดับสากลได้อย่างภาคภูมิใจ สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะเป็นเสมือนศูนย์รวมประสาทที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนแต่จะเชื่อมโยงครู ผู้เรียนและชุมชน เข้าสู่คลังแห่งความรู้ทั่วโลก

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเหล่านี้ ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีระบบวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ จากภารกิจอันหลากหลายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งเป็น ผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) นักวางแผน (Planner) ผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้สร้างความสัมพันธ์ (Public Relater) [2] ภายใต้สถานการณ์แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทให้ประสบผลสำเร็จ ต้องสามารถสร้างศรัทธาในตนเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำ มีความเป็นมืออาชีพ มีความรอบรู้ทางวิชาการมีกระบวนการบริหาร [4] ที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวตอบสนองความต้องการและศักยภาพของบุคคล รวมทั้งจะต้องมีการตระหนักรู้และพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นมาจากการสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงานของสถานศึกษา ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี เหมาะสมและชัดเจน ทำให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นด้วยกับทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่าย วิสัยทัศน์เป็นเสมือน Roadmap ที่ทำให้ทุกคนในสถานศึกษาใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานภายในสถานศึกษา ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา และเป็นสมรรถนะการปฏิบัติงานสมรรถนะหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกลมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ [5] ซึ่งจากสภาพปัญหาต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา ยังอยู่บนพื้นฐานที่ไม่สมดุล ยังมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการดูแล ป้องกันช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน มีชีวิตที่ปลอดภัยและมีความสุข ในการสร้างเสริมรากฐานสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทย ให้เป็นคนดี ที่มีคุณภาพ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็น

ส่วนหนึ่งที่สถานศึกษาจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงให้กับนักเรียน และสามารถสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจให้กับบุคคลในทุกช่วงวัยของชีวิต ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ [5] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และด้านการส่งต่อนักเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 80.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กล่าวว่า รัฐบาลต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา กล่าวว่า รัฐบาลต้องดำเนินการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย อีกทั้งพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 4 (4) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กพิการ เด็กที่มีข้อจำกัดทางการเรียนรู้ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษนั้น ให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข [6] การพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้มีคุณภาพและเป็นผู้หน้าที่แข็งแกร่งในสังคมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่อาศัยเวลาในการฝึกฝนและหล่อหลอมลักษณะชีวิตพื้นฐานให้อยู่ในแนวทางที่ถูกต้อง ระบบการศึกษาที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และฝึกฝนให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่เสริมสร้างความมั่นคงแข็งแกร่งให้กับประเทศชาติในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพราะการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น เป็นการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่าง

แท้จริง [8] ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยครูที่ปรึกษา 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การดำเนินการที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา [8] โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง ที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ทั้งนี้ [9] มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีวิธีการดำเนินงาน ดูแลช่วยเหลืออย่างเป็นขั้นตอนพร้อมด้วยเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน ในด้านทักษะการบริหารคือ ผู้บริหารต้องการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาสทางการศึกษาให้มีความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน เพื่อให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อีกทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ผลการรายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การประเมินการบริหารจัดการตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี ทั้งเรื่องการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารและการจัดการศึกษา การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ระดับคะแนนคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ [10] ทั้งนี้ผลการดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงานบางกิจกรรมไม่มีการติดตามและแก้ไขปัญหา เนื่องจากขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผลการประเมินด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เป็นไปได้ว่าเกิดจากทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

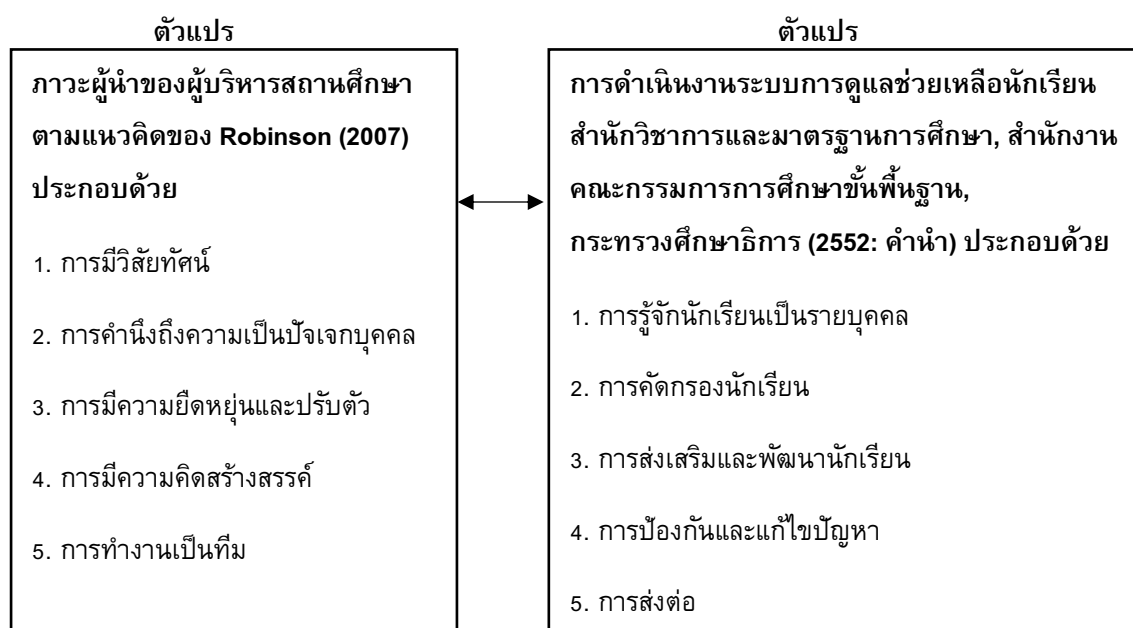
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้างานบริหารทั่วไปเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการและปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1” เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะเป็นการช่วยป้องกันและแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 273 คน จาก 12 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 162 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย จากนั้นใช้วิธีการจับสลากจากประชากรทั้งหมด 12 โรงเรียน เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 162 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ(Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ(Rating scale)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นลักษณะที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ได้รับคืนจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 96.91 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	อันดับ
การมีวิสัยทัศน์	4.10	.497	มาก	2
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.09	.503	มาก	3
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.09	.490	มาก	3
การมีความคิดสร้างสรรค์	4.08	.509	มาก	4
การทำงานเป็นทีม	4.11	.502	มาก	1
รวม	4.10	.499	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถนำภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตในองค์กรมาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ ส่วนผู้บริหารสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ส่วนผู้บริหารมีการคำนึงถึงในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมส่วนผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้บริหารและบุคลากรเกิดการร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

ตารางที่ 2 ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	อันดับ
การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.16	.493	มาก	2
การคัดกรองนักเรียน	4.16	.493	มาก	2
การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.17	.493	มาก	1
การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.14	.484	มาก	4
การส่งต่อ	4.15	.484	มาก	3
รวม	4.16	.493	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งต่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหา จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำแบบสรุปผลการคัดกรองและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นห้องเรียน ที่เป็นมาตรฐาน และมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง

กลุ่มมีปัญหาจากการใช้แบบประเมินพฤติกรรมของนักเรียน (SDQ) ส่วนผู้บริหารได้กำหนดให้ครูชี้แจงการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามความต้องการของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมโฮมรูมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้และความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมก่อนเรียน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ ที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประสานงานกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ของนักเรียนในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนโดยเน้นที่การปฏิบัติจริง ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการดำเนินงานให้ความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการส่งต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนที่มีปัญหาที่ชัดเจนตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนที่มีปัญหาอย่างใกล้ชิด ส่วนผู้บริหารและครูสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองเมื่อมีการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					รวม
		การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	การคัดกรองนักเรียน	การส่งเสริมและพัฒนาเด็กเรียน	การป้องกันและแก้ไข้ปัญหา	การส่งต่อ	
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _t
การมีวิสัยทัศน์	X ₁	.758**	.744**	.735**	.790**	.753**	.780**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	X ₂	.861**	.844**	.852**	.840**	.810**	.868**
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	X ₃	.817**	.796**	.816**	.852**	.803**	.843**
การมีความคิดสร้างสรรค์	X ₄	.813**	.810**	.822**	.843**	.825**	.849**
การทำงานเป็นทีม	X ₅	.830**	.811**	.857**	.796**	.808**	.847**
รวม	X _t	.858**	.843**	.859**	.864**	.840**	.880**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.88**

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ส่วนการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน รวมถึงมีการพัฒนาที่มุ่งงานอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำพาองค์กรได้ การมองการณ์ไกลเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ และเข้าใจในสิ่งที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกลจะเป็นคนที่มองอะไรได้กว้าง ๆ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความอดทน มีความกล้า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่าบรรลุความต้องการนั้นและได้ปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ [11] ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ [12] ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์คือผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา สอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 317 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – moment

Correlation) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิจัยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และการคัดกรองนักเรียน ส่วนการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม รวมถึงส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้พัฒนาตามความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีคุณภาพที่ดี มีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ โดยมีครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาดูแลไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรัก ความอบอุ่น และเมตตาที่มีต่อศิษย์และภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความก้าวหน้า และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ [13] ให้ความหมายว่า ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในฐานะที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ เล็งเห็นภาวะวิกฤติ ที่เกิดขึ้นต่อเด็กและเยาวชนมากมาย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคตจึงมีนโยบายสำคัญ ที่จะต้องร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหา วิธีการหนึ่งคือการนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาดำเนินการอย่างจริงจัง เนื่องจากระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นระบบที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นสุข

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .880$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .868$) รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($r = .849$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ($r = .780$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ติดต่อสื่อสารแบบสองทางเป็นรายบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอน และให้คำแนะนำเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ผู้นำกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ได้มีการเปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ [14] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้หลักการบริหารที่สามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษาได้
2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคำนึงถึงในการเอาใจเขามาใส่ใจ มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการผู้บริหารเปิดอิสระทางการคิด และเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร และมีกระบวนการทำงานของผู้บริหารมีการปรับให้เข้าสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
5. การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการร่วมมือการทำงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมบุคลากรในการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- [2] Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education*. 4 th ed. New York: Harper and Row.
- [3] ชีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- [4] คมกฤช พรหมฉิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- [5] สิทธิชัย สุขราชกิจ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, สมุทรปราการ.
- [6] คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: เจ.เอส.การพิมพ์.
- [7] ศุภกรเกษม ปรงผล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- [8] สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [8] สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [9] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565*. ระยอง: สำนักงานฯ.
- [10] _____ (2564). *รายงานการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2564*. ระยอง: สำนักงานฯ.
- [11] Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York : McGraw-Hill.
- [12] Daniel L. Duke, (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House Journal Articles.
- [13] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- [14] พิชามณญช ม่วงแก้ว. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร

มหานคร

MULTICULTURAL EDUCATION ADMINISTRATION IN TWO RELIGIOUS SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

วิไลลักษณ์ เส้นเกษ¹, ปทุมพร เปี้ยถนอม²

Wilailak Senket¹, Patumphorn Piatanom²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ

พหุวัฒนธรรม,
โรงเรียนสองศาสนา,
การบริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกปีการศึกษา 2566 จำนวน 290 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen และสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method) ผลการวิจัยพบว่า

- การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
- การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพ มหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุ

วัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this research 1) to study multicultural educational administration in two Religions schools under Bangkok Metropolitan Administration, and 2) to compare multicultural educational administration of two Religions schools under Bangkok Metropolitan Administration. Classified by educational background, age, and academic status. The sample group included teachers who practiced teaching in educational institutions in eastern bi-religious schools under Bangkok Metropolitan Administration, year 2023, totaling 290 people, the sample was determined using a ready-made table of Cohen and chosen multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire, and the reliability of 0.986. The data was analyzed by mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's multiple comparison method. The research results were found as follows;

1. Multicultural education administration with two Religions in the school under Bangkok Metropolitan Administration were at high level. Considering each dimension of the opinions, all of them were also at a high level.

2. Multicultural education administration with two Religions in the school under Bangkok Metropolitan Administration divided according to teachers with different levels of education are able to recognize multicultural education administration under Bangkok Metropolitan Administration, Overall and each aspect were not different. Teachers of different ages are able to recognize multicultural education administration under Bangkok Metropolitan Administration, Overall and each aspect were not different. Teachers with different positions are able to give opinion of multicultural education administration under Bangkok Metropolitan Administration, Overall and each aspect were different statistically significant at .05 level.

Keywords: Multiculturalism, Two religious' school, educational institution administration

ภูมิหลัง

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นที่อาจก่อให้เกิดความคิดเห็นที่ต่างกันในกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมและภูมิหลังไม่เหมือนกัน การยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกันจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับเด็กวัยรุ่นนั้นการได้รับการยอมรับจากสังคมถือเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญอย่างมาก (Gander & Gardiner, 1995) เนื่องจากเด็กในวัยนี้มีความอดทนต่ำมากเมื่อถูกเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านสีผิว วัฒนธรรม รสนิยม เสื้อผ้า และพฤติกรรม (Eks, 1990) ความโกรธ ความวิตกกังวล ความเครียดและเจตคติในการป้องกันตัว เป็นพฤติกรรมที่กำลังแพร่หลายในกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่ต่างกันอย่าง (Le Roux, 2002) ซึ่งจะทำให้เด็กกลุ่มนี้พัฒนาลักษณะเชิงลบอันเป็นผลมาจากความรู้สึกที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมหรือสังคม

นั้น ๆ (Day-Vines & Terriquez, 2008) เด็กวัยรุ่นกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าและไม่ได้รับการยอมรับ จึงพยายามทำให้ตนเป็นที่ยอมรับและเอาชนะความรู้สึกเจ็บปวดภายในจิตใจที่เกิดขึ้น โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่นๆ ที่พวกเขาคิดว่าเห็นคุณค่าและให้การยอมรับพวกเขา จนอาจจะผลักดันให้เด็กกลุ่มนี้ตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์ เช่น กลุ่มที่ใช้ยาเสพติดหรือกลุ่มที่มีการกระทำความผิดทางด้านอาชญากรรม กลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งระบบ (Ovin, 1997) สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าเราควรให้ความสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาเพื่อจัดการปัญหาของความแตกต่างทางวัฒนธรรมผู้เรียน

การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา ซึ่งเป็นสังคมที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ภาษา ศาสนา รวมถึงความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่างกัน โดยชุมชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จึงควรจัดการศึกษาในลักษณะที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน เช่น การจัดตั้งโรงเรียนสองภาษา ซึ่งสอนโดยใช้ภาษาไทยเป็นพื้นฐาน และสอนภาษาอาหรับเสริมแก่ผู้เรียนมุสลิม หรือจัดการเรียนการสอนในรูปแบบของโรงเรียนคู่ขนาน ซึ่งจะเป็โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนปกติ แต่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิดในพื้นที่ โดยให้โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐร่วมกับศูนย์การศึกษาศาสนาอิสลามประจำมัสยิด สามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งวิชาสามัญและวิชาศาสนาควบคู่กันไป ในลักษณะที่เป็นเสมือนโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องกัน (พิริยะ กรุณา, 2561)

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ สร้างนวัตกรรม กำหนดนโยบาย และทิศทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาคู่แข่งทั้งในและต่างประเทศ ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

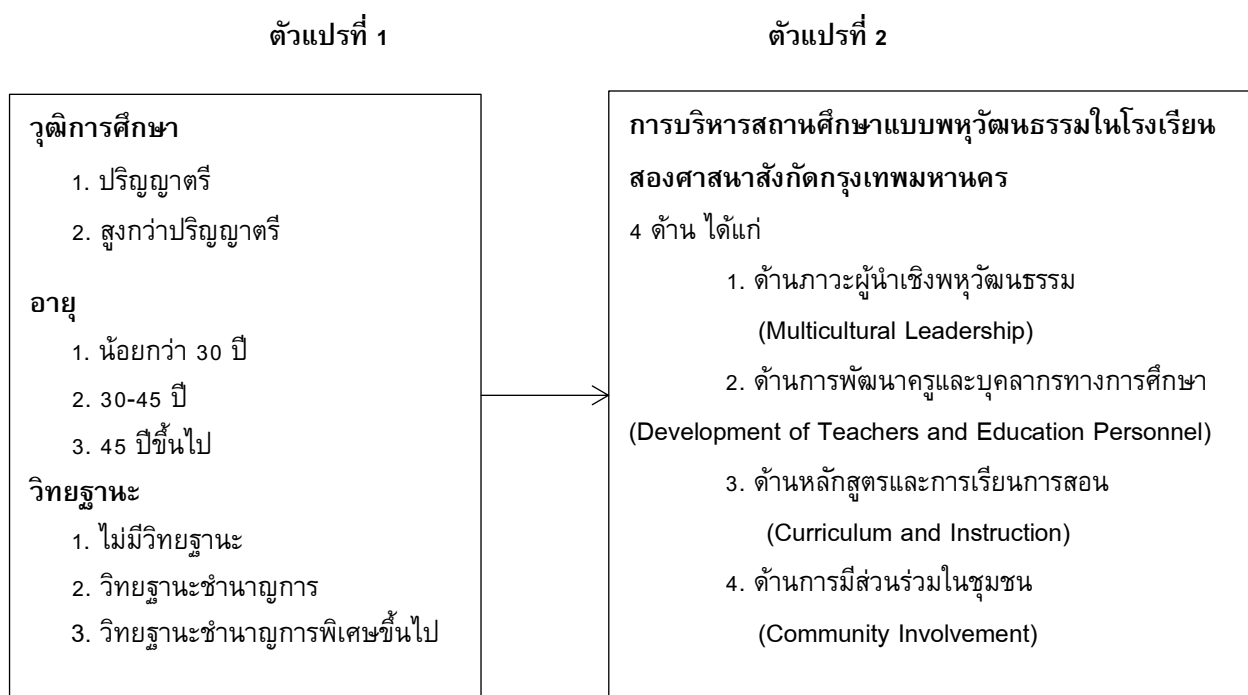
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม 1) วุฒิการศึกษา 2) อายุ 3) วิชยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษา อายุ และตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,442 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,442 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, & Morrison (2018, p. 206) ได้กลุ่มตัวอย่าง 357 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยกลุ่มกรุงเทพตะวันออก แยกเป็น 2 เขต ได้แก่ เขตมีนบุรี และเขตหนองจอก ดังนี้ (ตาราง 2)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป เป็นสอบถาม (Checklist) ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานครมี 4 องค์ประกอบตามแนวคิดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมโดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาเอกสาร กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขอข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลวิเคราะห์ไม่มีข้อที่ต้องตัดทิ้ง หลังจากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปสร้างแบบสอบถาม

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 0.90 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผู้วิจัยกำหนด

2) ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิ้งก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 357 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 290 คน คิดเป็นร้อยละ 81.23

3) นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ พหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา พบว่า ข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา แบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา มีการสืบค้นข้อมูลความรู้ใหม่ ภายนอกองค์กรอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้เข้าพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดเก็บรักษาชุดข้อมูลความรู้ที่โรงเรียนได้รับมาเป็นอย่างดี มีการจัดเก็บความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีความรอบคอบ ผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงการปรับสภาพความรู้ในสถานศึกษาเพื่อให้พร้อมกับการแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ และนำความรู้ภายในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงทำให้ข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nageemah (2005 อ้างถึงใน อารีชัน มาหามะ, 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้านพหุวัฒนธรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษารัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเชิงตามพหุวัฒนธรรมในสังคม โดยเฉพาะในที่นี้คือสังคมมาเลเซีย การจัดการศึกษาในที่นี้ควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาและรักษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่สะท้อนถึงตัวบุคคลและชุมชนต่าง ๆ ในสังคมนี้ หน้าที่หลักของการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมได้แก่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยที่ไม่มีความลำบาหรืออคติต่อวัฒนธรรมใด ๆ นอกจากนี้ยังเน้นที่การสร้างการเข้าใจและเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้น ๆ โดยไม่ใช้ความเหยียดผิดหลายขนาด การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพหุวัฒนธรรมควรตีความคำว่า "การศึกษา" ในทางที่แท้จริง คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ใช่เพียงการท่องไปในหนังสือเท่านั้น การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริง ๆ ของวัฒนธรรมต่าง ๆ

ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม หรือการเข้าร่วมกับกลุ่มชุมชนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพ ครูเป็นตัวอย่างที่สำคัญในการนำเสนอและส่งเสริมการเรียนรู้เหล่านี้ การฝึกอบรมครูในด้านพหุวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้พวกเขาสามารถประสานงานกับหลาย ๆ วัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังต้องมีการส่งเสริมในทุก ๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับทางโรงเรียน ทางครอบครัว หรือชุมชน การสร้างความเข้าใจและเคารพต่อความแตกต่างจะช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนทั้งหมด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ แสงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดสตูล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตอเหระ ตอละ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ถือเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้านต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับชุมชน ต้องมีองค์ความรู้หรือแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมนั้น ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardiner and Enomoto (2006 อ้างถึงใน ยศวิศ ต้าทรัพย์, 2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติและบทบาทในฐานะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leaders) โรงเรียนบริเวณชานเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ขาดการเตรียมความรู้เชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เข้าร่วมวิจัยไม่ได้รับการเตรียมความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับเรื่องพหุวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเข้าใจและการจัดการในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างผู้นำที่มีความเข้าใจและเชื่อมโยงกับสังคมที่หลากหลาย จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในด้านนี้ 2) การสนับสนุนความหลากหลายในกิจกรรมโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทำการส่งเสริมและสนับสนุนความหลากหลายในกิจกรรมของโรงเรียนในแต่ละวัน นี่เป็นแนวทางที่ดีที่สามารถเพิ่มความเข้าใจและการสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมแตกต่างกัน การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจและสอดคล้องกับความหลากหลายจะเป็นประโยชน์อย่างมาก 3) ความตระหนักที่ยังขาดในการสร้างความเชื่อมโยง มีบางผู้อำนวยการโรงเรียนที่ยังขาดความตระหนักในการสร้างความเชื่อมโยงที่แนบแน่นระหว่างนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้บางครั้งมีการขาดความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมที่ต่างกัน การสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงกับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ 4) การมุ่งเน้นที่นักเรียนที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมแตกต่าง การมีโปรแกรมเฉพาะที่เน้นให้ความเข้าใจและเชื่อมโยงกับนักเรียนที่มาจากครอบครัวที่อพยพมาจากประเทศอื่น ๆ เป็นตัวอย่างของการมุ่งเน้นที่กลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มเติม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ แสงทอง (2564) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติชัช จริยา ไบลี (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลวิจัยพบว่า ด้านการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Development of Teacher and Education Personnel) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมซึ่งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน มีสภาพปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนครู ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพของครูผู้สอน จึงทำให้ข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yeung, Lee and Yue (2006 อ้างถึงในศิลป์ชัยสุวรรณมณี, 2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมแบบยั่งยืนในบรรยากาศของการเรียนการสอนในโรงเรียนในฮ่องกง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) การเตรียมความพร้อมและการฝึกอบรม การให้ความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับ การจัดอบรมเชิงพหุวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและทักษะในการดูแลผู้เรียนที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมแตกต่าง 2) การสนับสนุนและส่งเสริมความหลากหลาย สร้างนโยบายที่สนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร สร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรทั้งหน่วยงานมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่สนับสนุนความหลากหลาย 3) การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน สร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทั้งหน่วยงาน สร้างและส่งเสริมกลไกการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร 4) การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางการศึกษาและความหลากหลาย สร้างแผนการดำเนินการที่เป็นร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 5) การสนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างระบบการสนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษาในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 6) การวัดและประเมินผล สร้างระบบการวัดและประเมินผลเพื่อติดตามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามแนวทางพหุวัฒนธรรม ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการวัดและประเมินผลในการปรับปรุงกิจกรรมและนโยบายต่าง ๆ 7) การสร้างความไว้วางใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนการสร้าง ความไว้วางใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ แสงทอง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ผลวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพอตนเอง ครู และบุคลากร อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (Curriculum and Instruction) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรและการเรียนการสอน เป็นแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมแนวทางหนึ่งเนื่องจากในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ได้มีนักวิชาการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาไว้มาก เช่น การปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น มีการส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งการศึกษาสามัญวิชาชีพ และศาสนา มีการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สามารถเทียบโอนกันได้ระหว่างการศึกษารูปแบบเดียวกันและต่างรูปแบบ จัดให้มีโครงการพัฒนาการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระบบ 2 หลักสูตรในโรงเรียนของรัฐ ทั้งประถมศึกษา และมัธยมศึกษา คือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรอิสลามศึกษา โดยหลอมรวม บูรณาการ 2 หลักสูตรเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้อิสลามศึกษา (ภาษาไทยและภาษาอาหรับ) ในโรงเรียนได้อีกด้วย ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวต้องมีบูรณาการให้มี

ความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิต โดยบูรณาการวิชาสามัญ ศาสนา และวิชาชีพในสัดส่วนที่เหมาะสม จึงทำให้ข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ โกวิทยา (2562) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่าการจัดประสบการณ์เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตอเหเราะ ดอละ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน (Community Involvement) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาตามบริบทของชุมชนนั้นๆ จึงทำให้ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ แสงทอง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตอเหเราะ ดอละ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในด้านพหุวัฒนธรรม มีภาวะผู้นำตระหนักต่อความหลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุน บริหารจัดการสถานศึกษาบนพื้นฐานของความหลากหลาย มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้คนหรือชุมชนที่มีความหลากหลาย สามารถลดช่องว่างทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างครูและนักเรียนหรือบุคคลที่มีความแตกต่างให้อยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความแตกต่างกันได้ จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ยศวิทย์ คำทรัพย์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูแต่ละช่วงวัย อายุ มีความเข้าใจถึงบริบทของพื้นที่ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงได้รับโอกาสและการส่งเสริมการสร้างความรู้ความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม ทำให้ข้าราชการครูแต่ละช่วงอายุ มองเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตอเหระะ ดอละ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มี วิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูขาดความเข้าใจต่อการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม ทำให้ครูไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมใจ รวมถึงไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายวัฒนชัย เนสะ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรประเภทต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัมชียะห์ เมาลิดิน (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราวิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ

ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมสามารถประยุกต์แนวทางการจัดการกับปัญหา มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนเกิดขึ้นจากความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมระหว่าง ครู ผู้เรียน ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคม ที่มีความแตกต่างได้อย่างมีความสุข มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม

2. จากผลการวิจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (Curriculum and Instruction) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ที่เหมาะสมควรมีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาตามขอบเขตของ ศาสนา ฐานะทางสังคม ความสามารถพิเศษของผู้เรียน และวัฒนธรรม ประเพณี มีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้ส่งผลถึงความเท่าเทียมกันทางการ ศึกษาของผู้เรียนทุกคน

3. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาที่มีความหลากหลาย ความแตกต่างในบริบทสังคม โดยศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะที่มีความเสี่ยงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความละเอียดอ่อนต่อบุคคลในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิต จึงเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และสามารถ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการเป็นอยู่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา ที่มีความเหมาะสมกับสภาพทางการศึกษาและบริบทในปัจจุบัน
3. ควรมีการศึกษากาการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนาสังกัดอื่น เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชนิกันต์ โกวิทยา. (2562). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของอำเภอเมืองจังหวัดยะลา ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการศึกษาและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [2] ชัมซียะห์ เมาลีดิน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของไ้ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*
- [3] ตอเหราะะ ดอละ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*

- [4] ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 3. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [5] ปิยวรรณ แสงทอง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- [6] พิริยะ กรุณา. (2561). การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ "Graduate school conference 2018". สืบค้นจาก <http://conference2017.grad.ssru.ac.th/>
- [7] มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- [8] ยศวดี คำทรัพย์. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม. วารสารคุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 47 ฉบับเพิ่มเติม 1 (เมษายน – มิถุนายน 2562) หน้า 272-293
- [9] นายวัฒน์ชัย เนสะและ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- [10] ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. การประชุมวิชาการบริหารการศึกษาลำพูน ครั้งที่ 37. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 22 - 24 ธันวาคม 2557
- [11] อารีซัน มาหามะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- [12] Day-Vines, N. L., & Terriquez, V. (2008). A strengths-based approach to promoting prosocial behavior among African American and Latino students. *Professional School Counseling*, 12(2), 170–175.
- [13] Eksi, A. (1990). *Child, young and parents*. Istanbul, Turkey: Bilgi Press.
- [14] Le Roux, J. (2002). Effective Educators Are Culturally Competent Communicators. *Intercultural Education*, 13(1), 38-48.
- [15] Gander, M. J. & Gardiner, H. W. (1995). *Child and adolescent development*. Istanbul, Turkey: Imge Press.
- [16] Orvin, G.H. (1997). *Adolescent period*. Ankara, Turkey: HYB Press.

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

**FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONS REGARDING INTELLIGENCE IN
SCHOOL THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
BANGKOK 2**

อักษรารักษ์ สิทธิพรรัตนมณี¹, จันทรศัมภ์ ภูติอริยวัฒน์²

Auksarapuk Sittipornrattanamanee¹, Jantarat Phutiar²

¹นักศึกษาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำสำคัญ

การวิเคราะห์
องค์ประกอบ,
องค์กรอัจฉริยะ,
โรงเรียนอัจฉริยะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 958 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษในระดับดีเด่นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 300 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์และคณะ เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Confirmatory Factor Analysis (CFA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และตัวบ่งชี้จำนวน 49 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 946.76$, $df = 959$, $P\text{-value} = 0.60469$, $RMSEA = 0.000$

Abstract

This research is a mixed-method study with the following aims: (1) studying the components and indicators of intelligent organization in schools affiliated with The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 (2) to examine the validity of the model measuring the components of intelligent organization in schools. Quantitative research on the population includes teachers working in schools affiliated with The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, including large and special large-sized schools with outstanding and excellent levels and received internal quality assurance awards. The sample size consists of 958 teachers. The sampling was conducted based on the ideas of Hair et al., and the research tools were a questionnaire with a five-point Likert scale, and data analysis using Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The research findings included the following: (1) the components of intelligent organization in schools and consisted of seven components: (1) strategic vision (2) shared fate (3) appetite for change (4) heart (5) alignment and congruence (6) knowledge deployment (7) performance pressure with a total of 49 indicators (2) The model measuring the components of intelligent organization in schools affiliated with the secondary educational service area office bangkok 2 has a goodness of fit as follows: $\chi^2 = 946.76$, $df = 959$, $P\text{-value} = 0.60469$, $RMSEA = 0.000$

Keywords: Confirmatory factor analysis, Intelligent organization, Intelligent school

ภูมิหลัง

ในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลถึงการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจจึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ เข้ามาปรับประยุกต์ใช้ [1] นอกจากนี้ยังพบว่ากระแสแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอัจฉริยะ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นแนวทางหนึ่งของการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท [2] และองค์กรอัจฉริยะจะมีความสามารถในการหาข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการตัดสินใจภายในองค์กร ซึ่งทั้งการเรียนรู้และการตัดสินใจนั้น มีบทบาทสำคัญในการช่วยสร้างองค์กรอัจฉริยะ และในทางกลับกัน องค์กรอัจฉริยะก็สามารถส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจในองค์กรได้ องค์กรภาครัฐ การ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างก็สามารถประยุกต์แนวคิดองค์กรอัจฉริยะร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ได้เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย [3]

ปัจจุบันสถานศึกษาในต่างประเทศได้มีการนำแนวคิดโรงเรียนอัจฉริยะมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ เปลี่ยนจากการเรียนรู้ของบุคคลเป็นสู่การเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยมีการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการจัดการความรู้ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี [4] จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องสร้างองค์กรอัจฉริยะให้เกิดภายในโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับยุคสารสนเทศ โดยการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ ซึ่งโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรอัจฉริยะจะช่วยให้โรงเรียนมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากสังคม มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และดำรงได้อย่างมีคุณภาพ

จึงต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรอัจฉริยะที่เหมาะสมและสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน [5]

อย่างไรก็ตามการเป็นองค์กรอัจฉริยะของสถานศึกษา จะช่วยให้การตอบสนองและการปรับตัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษายังพบว่ามี ความเหลื่อมล้ำ ประเทศไทยจึงถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่มระดับล่างที่มีอันดับไม่เกินครึ่งจากประเทศที่เข้ารับการประเมินทั้งหมด) [6] นอกจากนี้สังคมกำลังก้าวไปสู่สภาพใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม คือ สังคมจะมีความผันผวน เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความผันผวนสูงขึ้นซึ่งเกิดจากการแทรกแซงของเทคโนโลยี มีสถานะที่ไม่แน่นอน ขาดความชัดเจนทำให้ยากต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และมีความซับซ้อนที่จะมีเพิ่มมากขึ้น โลกจะดูเล็กลงเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามา มีบทบาทเชื่อมต่อกับทุกสิ่งบนโลกเข้าไว้ด้วยกันอย่างง่ายดาย และประการสุดท้าย คือมีความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดเดาหรือคาดการณ์ได้ สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ แต่พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารไม่เห็นถึงความสำคัญในการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร [7] นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการศึกษาไทย พบปัญหาความเหลื่อมล้ำ ครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน และพบการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศที่ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ในขณะที่โรงเรียนที่มีความพร้อมนั้นมักจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนไม่มาก

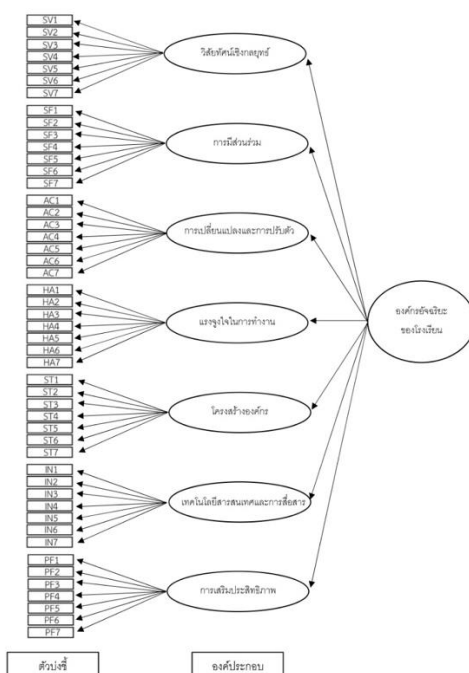
จากความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทสามารถนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียนในด้านการบริหารจัดการ การวางแผนการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาสารสนเทศในสังคมยุคใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิดของอัลเบิร์ต [8] ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และได้ศึกษาตัวบ่งชี้จากแนวคิดของอัลเบิร์ต [8] ประกอบด้วย 49 ตัวบ่งชี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับต้นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 958 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในระดับต้นและยอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลการประกันคุณภาพภายใน ตามแนวคิดของแอร์และคณะ [9] โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) [10] มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .05

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งลิงค์แบบสอบถามกับผู้ประสานงานของแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเองและแจ้งกำหนดวันในการป้อนแบบสอบถาม

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูลผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามและกำหนดรหัสให้คะแนน โดยบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis: CFA) ในโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแยกวิเคราะห์ องค์ประกอบย่อยของแบบสอบถามตามแต่ละปัจจัยเพื่อใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และ ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และ 49 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง ตารางที่ 1 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ค่าดัชนี
χ^2	-	946.76	
df	-	959	
χ^2/df	< 2.00	0.98	✓
p-value	> .05	0.604	✓
CFI	> .90	1.00	✓
GFI	> .90	0.93	✓
AGFI	> .90	0.90	✓
RMSEA	< .05	0.000	✓
SRMR	< .05	0.047	✓

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 946.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 959 โดยค่า χ^2 / df เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ .604 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า .93 ซึ่งดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า .90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .047 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 ทุกองค์ประกอบ คือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.95 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 ทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเบิร์ต [8] ที่อธิบายไว้ว่าการเป็นองค์กรอัจฉริยะเกิดจากความสามารถในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้บรรลุในเป้าหมายขององค์กร จึงต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์, การมีส่วนร่วม, การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว, แรงจูงใจในการทำงาน, โครงสร้างองค์กร, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการเสริมสร้างประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟากิอิ [10] ที่ได้ศึกษาสภาพขององค์กรอัจฉริยะของกระทรวงศึกษาธิการและการให้กรอบแนวคิดที่เหมาะสม พบว่ามีองค์ประกอบองค์กรอัจฉริยะไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การร่วมรับผิดชอบ (4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 5) เทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ประสิทธิภาพขององค์กร 7) หัวใจและจิตวิญญาณ และ 8) โครงสร้างองค์กร และยังพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของอาซีซีและคณะ [11] ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับการระบุปัจจัยที่มีผลต่อความอัจฉริยะขององค์กรของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีฐานราก โดยพบว่ามี องค์ประกอบ คือ 1) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอัจฉริยะ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ภาวะผู้นำ 5) สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนา 6) แนวทางการพัฒนาองค์กรระยะยาว 7) การวางกลยุทธ์ 8) การปรับปรุงประสิทธิภาพ และ 9) ความมั่นคงในอาชีพนอกจากนี้

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 90 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการ

ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของกิบสัน [12] ได้อธิบายแนวคิดไว้ว่า การปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในที่มากกระทบต่อองค์กร การปรับตัวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 946.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 959 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.98 และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ .604 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า .93 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า .90 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .047 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรอัจฉริยะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bryne (2010) และ Hair et al. (2010) ที่เสนอว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบต้องพิจารณาจาก χ^2 , องศาอิสระ (df) โดยค่า χ^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่านัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value ควรมีค่ามากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 จึงมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวิจัยเชิงประจักษ์และติดตามผลการนำองค์ประกอบไปใช้ เพื่อพัฒนาเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
2. ควรนำองค์ประกอบไปใช้ในการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- [1] อิศราวดี ชานาญกิจ. (2556). *องค์การอัจฉริยะของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย* (ปริญญาณิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- [2] วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์. (2549). *องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- [3] Huber, G. P. (2018). *Organizational Intelligence*. Palgrave Macmillan.

- [4] Meshkani, M. e. a. (2012). Analysis the relationship between ownership changing and organizational intelligence. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research*, 3(10), 764-769.
- [5] พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์กรอัจฉริยะกับคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- [6]. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [7]. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2544). *กรอบนโยบายเทคโนโลยี ระยะ 2544-2553 ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- [8] Albrecht, K. (2003). *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos*. Retrieved from <https://karlalbrecht.com/readables/Albrecht-Organizational-Intelligence.pdf>
- [9]. Hair JF, Black WC, Babin BJ, & RE, A. (2010). *Multivariate Data Analysis : a global perspective* (7 th ed.). Pearson Education.
- [10] Faghihi, A. (2008). Studying the organizational Intelligence status of Ministry of Education and providing the appropriate conceptual frameworks : a doctoral thesis. *Tehran Science and Research branch*.
- [11] Azizi, F., Khademi, S. M., & Rahimikiya, A. (2023). Identifying Factors Affecting School Principals' Organizational Intelligence Based on Grounded Theory. *Journal of School Administration*, 11(1).
- [12] Gibson, J. L. (2006). *Organizations: behavior, structure, processes* (12th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.

การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The study of Assessment of the Needs and Guidelines for the 21st Century Teachers' Digital Skills Development under the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok Metropolis

วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร,

Vinutthaput Phophet

สถาบันวิจัยและพัฒนาสมรรถนะอาชีพแห่งประเทศไทย

Thailand Research and Development Occupational Competency Institute

email address :vinutthaput@gmail.com

คำสำคัญ

ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, ทักษะดิจิทัล, ครูในศตวรรษที่ 21

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 6 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 405 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คุณภาพเครื่องมือมีความเชื่อมั่น 0.9070 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) ระหว่างสภาพปัจจุบัน (Degree of success-D) และความต้องการในการพัฒนา (Importance-I) ด้วย Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) การวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ในระดับสูง ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับความต้องการเป็นจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลสำเร็จรูปในการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) และด้านทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อ

การเรียนรู้และปัญญาประดิษฐ์(AI) ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยเปรียบเทียบจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่าทุกเขตพื้นที่การศึกษามีความต้องการในระดับสูงทุกเขต โดยครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูที่เหมาะสมคือ สถานศึกษาจัดพัฒนาเป็นการเฉพาะ โดยกระบวนการพัฒนา ได้แก่ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้ครูทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ ในห้องเรียน ประสพการณ์จริงในการปรับใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยแก้ปัญหาการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศดิจิทัลภายในสถานศึกษา

Abstract

The study employed a mixed-method research with 3 objectives. Firstly, it aimed to investigate the teachers' need for digital skills development in the 21st century. Secondly, to compare the teachers' need for digital skills development in the 21st century among the Secondary Education Area Office in Bangkok Metropolis and Perimeter Provinces. Finally, to explore the guidelines for digital skill development of teachers in the 21st century. The samples were 405 principals and teachers from secondary schools under 6 Secondary Educational Service Area Offices in the Bangkok metropolis and perimeter provinces. The sampling method was Multi-stage Random Sampling. The instrument used is a 5-level estimation scale questionnaire, reliability was 0.90 , according to Cronbach's alpha. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, *modified Priority Needs Index (PNI Modified)*, and *content analysis*.

The findings revealed that 1) teachers have a high need for 21st-century digital skill development in all 6 components, and examined by a range revealed that the highest need is Basic digital skills, followed by Applying Digital tools for learning, Using digital skills in the Workplace, Safety digital use, Using social media skill, Digital innovation for learning and artificial intelligence (AI), 2) *comparing among secondary educational area offices, was showed that all have high need as Nakhonpathon revealed the highest need*, 3) the guidelines for digital skill development of teachers in the 21st century suggested that educational institutions need to provide specific training by practical experience in digital skill applying to solve learning problems in the classroom, and promoting digital environment and atmosphere within school.

Keywords: need assessment, development guidelines, digital skills, 21st-century teachers

กุ่มิหลั้ง

พัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เป็นโอกาสสำคัญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิรูปการศึกษา แก้ปัญหาต่างๆ ทั้งคุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความสามารถในการแข่งขัน และการบริหารจัดการ ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ สนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) และการเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ดังในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติ ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาที่สอดรับการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในประเด็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นการพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการดิจิทัล การพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ รุ่งคว้าความรู้ใหม่ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ครูพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ [1] ส่วนในแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีแผนงานหนึ่งในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่โรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ของครู [2] และในสาระแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคน ทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้มีทักษะความฉลาด ทางดิจิทัล เพื่อให้คนทุกช่วงวัยสามารถดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพล ของเทคโนโลยีดิจิทัล และเกิดการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ [3] ประกอบกับหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูและผู้เรียนก้าว เข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล เป็นยุคการศึกษาที่จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กไทยให้มีทักษะ เพื่อดำรงชีวิตในโลกดิจิทัลหรือการศึกษาศตวรรษที่ 21 ชีวิตวิถีใหม่จึงเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำเป็นต้องวางรากฐาน ความรู้ความเข้าใจ เพื่ออยู่กับโลกดิจิทัล มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต ที่เป็นการผสมผสานการดำเนินชีวิตบนโลกกายภาพ (Physical) กับโลกเสมือนที่เรียกว่า โลกไซเบอร์ (Cyber) ที่มีแพลตฟอร์มการบริการแบบดิจิทัล (Digital service platform) หน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และความฉลาดทางดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัล และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ [4]

ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ [5] ได้ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาในมิติเทคโนโลยีดิจิทัลมาอย่างต่อเนื่อง นโยบายและจุดเน้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู ซึ่งดำเนินการตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) นโยบายด้านการศึกษายกกำลังสอง โดยการพัฒนาคูครูทุกระดับ ให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็น จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านเว็บไซต์ www.deep.go.th โดยปลดล็อก และเปิดกว้าง ให้ภาคเอกชนเข้ามาพัฒนาเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนครูผู้บริหารมีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และตลอดเวลา ผ่านแพลตฟอร์มการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2566 ในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance

Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลเป็นต้น [6]

การวางนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องตระหนักในความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ค่านิยมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้ และสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสม กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้สู่ผู้เรียน มีความเข้าใจ ถึงการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานต่าง และในฐานะที่เป็นพลเมืองดิจิทัล [7] ซึ่ง Villegas Reimers [8] ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครู ต้องปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ปรับรูปแบบวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมตลอดจน การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางบวก ปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ จากบทบาทผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกและ ให้คำชี้แนะแนวทางในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และดังที่ Schlendirich and Sewry [9] ระบุว่า หากครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาจะเกิดประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาความเข้าใจในการเรียนรู้และการทำงานของนักเรียน และสอดคล้องกับ Goldfarb et al. [10] ระบุว่า การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้นั้นนับว่าเป็นกลวิธีที่สำคัญของการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ทำให้โลกแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนกว้างมากขึ้น ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งบ่งชี้ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้ [11-12] สอดรับกับที่คุรุสภา [13] ได้กำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้ในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ครูในทุกระดับการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [14]ได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2665 ในด้านคุณภาพ มีการกำหนดให้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล

ทักษะดิจิทัล เป็นทักษะที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ [15]เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ภูมิทัศน์ด้านการสื่อสารและบรรทัดฐานทางสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการสื่อสารกับผู้อื่น การรู้ดิจิทัลเกี่ยวข้องกับทักษะหลายประเภท ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT skills) ทักษะพลเมือง (Civic skills) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning to learn skills) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และดังที่ Association of College & Research Libraries (2000) [16] อธิบายว่า ใน สภาพแวดล้อมดิจิทัล ทักษะการรู้สารสนเทศเป็น Multi-literacies ประกอบด้วยทักษะหลายทักษะ เช่น ทักษะการรู้เท่าทันสื่อและทักษะการรู้ดิจิทัล เพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่ง สืบค้นออนไลน์ที่เหมาะสมได้

ศาสตร์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความหลากหลายและเกิดขึ้นใหม่อย่างรวดเร็ว สำหรับมุมมองด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา จากการรายงานของเว็บไซต์ EdTech จากเว็บไซต์ <https://www.techtalkthai.com/10-edtech-trends-2023> [17] เรื่อง 10 เทรนด์ EdTech แห่งปี 2023: เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ยุคใหม่

พบว่า มีมูลค่าเติบโต 16.5% ต่อปีในช่วงปี 2022 – 2030 การเติบโตของเทคโนโลยีการศึกษาทำให้เกิดเป็นเทรนด์การเรียนรู้ตลอดชีพ (Lifelong Learning) แนวโน้มเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สำคัญได้แก่ 1) Personalized Learning เป็นการเรียนการสอนความเฉพาะบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ได้ดีกว่าแบบ “One size fits all” หรือการนำเสนอบทเรียนเดียวแก่ผู้เรียนหลายคน 2) Subscription-based Model for Learning เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองเรียนหลาย ๆ วิชา และเข้าถึงเนื้อหาสื่อการเรียนรู้ของคอร์สหรือหลักสูตรได้ทั้งหมด และผู้เรียนมีความยืดหยุ่นและตัวเลือกในการเรียนมากขึ้นกว่าเดิม เป็นที่นิยมในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 3) Hybrid Learning / Blended Learning เป็นโมเดลการสอนแบบ Hybrid Learning ที่ครูอาจารย์สอนในห้องที่มีนักเรียนอยู่ที่โรงเรียนพร้อม ๆ กับถ่ายทอดสดไปยังผู้เรียนออนไลน์ที่อยู่ทางบ้าน โดยใช้เครื่องมือ เช่น Video conferencing เป็นสื่อกลางถ่ายทอดบทเรียน ลักษณะการเรียนการสอนรูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมอย่างมากเพราะความยืดหยุ่นที่ไม่ยึดติดกับข้อจำกัดเรื่องสถานที่ การสอนในห้องเรียนยุคนี้มีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริมประสบการณ์การเรียนรู้กันมากขึ้นอย่างแพร่หลาย ด้วยแนวทางแบบ Blended Learning 4) Nano Learning / Bite-sized Learning Nano Learning คือ การแบ่งย่อยเนื้อหาเป็นส่วน ๆ ให้มีขนาดเล็กลงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับข้อมูลพอดี้ผ่านสื่อการเรียนรู้ในเวลาที่ยกกัด ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่า 5) Gamification เป็นการใช้กลไกของเกมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นพัฒนาทักษะและเรียนรู้ผ่านเกมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังช่วยทบทวนความจำและทำให้เรื่องยาก ๆ เข้าใจได้ง่าย ตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กระตุ้นผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายพร้อมกับได้รับผลย้อนกลับทันที 6) Augmented Reality & Virtual Reality เป็นเทคโนโลยีหลักที่ขับเคลื่อนการพลิกโฉมแวดวงการศึกษาด้วยการจำลองบทเรียนหรือแนวคิดที่ซับซ้อนให้ผู้เรียนเห็นภาพที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น เช่น บทเรียนเกี่ยวกับ STEM 7) Digital and Comprehensive Online Assessments / AI-powered Assessment การวัดและประเมินผลเน้นไปที่การจัดสอบทางออนไลน์ ทั้งภาคปฏิบัติและการสอบปากเปล่า สถาบันการศึกษาจะเริ่มหันมาใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่ช่วยในการจัดสอบและระบบประเมินผลและเทคโนโลยี AI ก็เข้ามามีบทบาทในการวัดประเมินผลความรู้ 8) Exam Management with EdTech เป็นการนำ AI เข้ามาช่วยในเรื่องของระบบการจัดการสอบ ปัจจุบันนี้สถาบัน การศึกษาชั้นสูงและมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้นำบริการลักษณะดังกล่าวมาใช้ในการวัดประเมินหรือคัดเลือกผู้เรียน ช่วยลดความจำเป็นในเรื่องของการจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบด้วย 9) Digital & Cloud-based Infrastructure เป็นระบบประมวลผลขนาดใหญ่และเซิร์ฟเวอร์ประสิทธิภาพสูง รวมถึงสถาปัตยกรรมคลาวด์ที่ช่วยให้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์รองรับจำนวนคอนเทนต์วิดีโอ โครงข่ายประสาทเทียมและระบบเรียนรู้ 10) Blockchain การใช้งานเทคโนโลยีบล็อกเชนในภาคการศึกษานั้นถือว่ามีศักยภาพในการเพิ่มความถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้ เช่น การเก็บประวัติของนักเรียน ทำให้สถานศึกษารวมไปถึงนายจ้างสามารถตรวจสอบประวัติข้อมูลประจำตัวของผู้เรียนได้ โดยมั่นใจได้ว่าข้อมูลดังกล่าวไม่ผ่านการปลอมแปลง ตัวอย่างเช่น การจัดเก็บ Course Syllabus และ Coursework รายวิชาต่าง ๆ ในระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น แนวโน้มเทคโนโลยีทางการศึกษาเหล่านี้ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ผู้บริหาร ครู จึงต้องเตรียมความพร้อมในการเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านี้เข้ามาสู่ระบบการศึกษาของโรงเรียน สถาบันการศึกษา การเตรียมความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ในปัจจุบันนักวิชาการ นักการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทั่วโลก ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบ และแนวโน้มของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการศึกษาที่หลากหลายมิติ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิต เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาสมัยใหม่ การรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจด้านทักษะดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากเป็นความคาดหวังของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการพัฒนาครูให้มีทักษะดิจิทัล ทั้งเพื่อการปฏิบัติหน้าที่และการเป็นพลเมืองที่มีความฉลาดทางดิจิทัล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนในระดับการมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลของครูในระดับสูง ได้แก่ ผลการศึกษาของ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์และคณะ วรรณัฐ วิฑิตการพงศ์สถิต [18] ศรีวรรณ แก้วทองดี [19] ชัยวิษญ์ เข้มปัญญา [20] และกิตติพิศ โคนสันเทียะ [21] ซึ่งพบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ครูตระหนักในความสำคัญ และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การบริหารอื่น ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองดิจิทัลด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากบริบทของกรุงเทพมหานคร และจังหวัดในปริมณฑลเป็นศูนย์กลางของการศึกษาที่ต้องมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสังคม เศรษฐกิจ และความหนาแน่นของประชากรที่มีความต้องการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนโดยเฉพาะมิตินิจการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับครู ในการปรับตัวให้เข้ากับยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา และเตรียมความพร้อมในการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 20,731 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 834คน และครู จำนวน 19,897 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 405 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวนตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ 1) สพม.กทม.เขต 1 จำนวน 95 คน 2) สพม.กทม.เขต 2 จำนวน 140 คน 3) สพม.นนทบุรี จำนวน 40 คน 4) สพม.ปทุมธานี จำนวน 45 คน 5) สพม.สมุทรปราการ จำนวน 50 คน และ 6) สพม.นครปฐม จำนวน 35 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านทักษะการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลสำเร็จรูปในการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และปัญญาประดิษฐ์ AI 4) ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) 5) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน 46 รายการประเด็นย่อย มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดย วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9070 และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอให้สถาบันวิจัยและพัฒนาสมรรถนะอาชีพแห่งประเทศไทยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยตอบออนไลน์ผ่าน google Form นำสรุปผลข้อมูลเป็นไฟล์เป็นตาราง EXCEL ตรวจสอบข้อมูลให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ได้ข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 405 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ด้วยสูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified} = (I - D)/D$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดย I (Importance) แทน ค่าเฉลี่ยทักษะดิจิทัลที่ครูต้องการได้รับการพัฒนา และ D (Degree of success) แทน ค่าเฉลี่ยทักษะดิจิทัลสภาพจริงปัจจุบัน การวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมพบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ในระดับสูง ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับความต้องการเป็นจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากที่สุด ($PNI_{Modified} = 1.109$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลสำเร็จรูปในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.907$) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.876$) ด้านทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย ($PNI_{Modified} = 0.850$) ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ($PNI_{Modified} = 0.809$) และด้านทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ($PNI_{Modified} = 0.722$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยเปรียบเทียบจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ทุกเขตพื้นที่การศึกษามีความต้องการในระดับสูงทุกเขต โดยครูในสถานศึกษา สพม.นครปฐม มีค่าดัชนีความจำเป็นต้องการมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.900$) รองลงมา สพม.สมุทรปราการ ($PNI_{Modified} = 0.890$) และ สพม.กทม.2 ($PNI_{Modified} = 0.870$) สพม.นนทบุรี ($PNI_{Modified} = 0.860$) สพม.ปทุมธานี ($PNI_{Modified} = 0.860$) และ สพม.กทม. 1 ($PNI_{Modified} = 0.860$) ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูที่เหมาะสมคือ สถานศึกษาจัดพัฒนาเป็นการเฉพาะ โดยกระบวนการพัฒนา ได้แก่ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้ครูทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ ใน

ห้องเรียน ประสบการณ์จริงในการปรับใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยแก้ปัญหาการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศดิจิทัลภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมพบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ในระดับสูง ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณัฐ จิตกรพงศ์สถิต ,ศรีวรรณ แก้วทองดี และดงที่ อันธิกา ปริญาณิลกุล และคณะ [23] ที่ระบุว่า ทักษะดิจิทัลมีความจำเป็นอย่างมากในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หากบุคลากรมีทักษะดิจิทัลที่ดีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะที่ใช้ในการทำงานในยุคปัจจุบันที่มนุษย์นั้นจำเป็นต้องพึ่งเทคโนโลยีในการทำงานหลากหลายระดับ ในยุคที่เทคโนโลยีเติบโตและเข้ามามีบทบาทในการทำงานและวิถีชีวิตของทุกคน องค์กรล้วนต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา คนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต การทำงาน การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในสังคม [24] ความต้องการในการพัฒนาของครูไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2665 ในด้านคุณภาพ ให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล สมรรถนะดิจิทัลเป็นสมรรถนะที่ทำนายความสามารถและความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้ในการที่จะบูรณาการทั้งความคิดรวบยอดหลัก (Main Concept) และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลอย่างลงตัว [25]

ส่วนผลการศึกษาที่พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาด้าน ทักษะการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลสำเร็จรูปในการจัดการเรียนรู้ มากที่สุดนั้น เนื่องจากครูเห็นว่า การนำทักษะดิจิทัลไปใช้ในการเรียนการสอนจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อำนาจ ไชยสงค์ [26] ได้ทำการวิจัยและพบว่า ทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในสมัยใหม่ ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัย ตอบสนองความต้องการ ความสนใจของนักเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เครื่องมือดิจิทัลจึงช่วยให้ครูสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ [27] ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาครูว่า ครูเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูอยากให้ศิษย์มีความรู้ ความชำนาญในด้านทักษะใด ตัวครูจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดสิ่งนั้นได้ และสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล [28] กล่าวว่า การเรียนรู้วิถีใหม่ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การเรียนรู้ดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ผู้สอนควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (technology-based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการประเมิน ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของผู้สอนที่จะเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน

นอกจากนั้นประเด็นย่อยสำคัญของด้านต่าง ๆ ที่ครูมีความต้องการพัฒนา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้แก่ ด้านที่ 1 ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ที่พบว่าครูต้องการพัฒนาความสามารถจัดการข้อมูล เช่นการสร้าง สำรองข้อมูลและกู้คืนข้อมูลบน External hard disk, Dropbox, One Drive และ iCloud จัดการ เคลื่อนย้าย และการ

กำหนดค่าของแฟ้มข้อมูลอย่างถูกต้องตามลักษณะการใช้งานได้ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวตตา เตชาทวีวรรณ [29] ที่ระบุว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้คนส่วนใหญ่มักจะนึกถึงทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทั้งเรื่องของฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ส่วนติดต่อผู้ใช้และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่นการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานรวมไปถึงการใช้อุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ (Peripherals) ต่างๆ และการสำรอง ข้อมูลเป็นหนึ่งในองค์ประกอบโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญที่สุดขององค์กรใดๆ เนื่องจากช่วยป้องกันข้อมูลสูญหาย การสำรองข้อมูลเป็นวิธีการกู้คืนไฟล์ที่ถูกลบหรือกู้คืนไฟล์เมื่อถูกเขียนทับโดยไม่ได้ตั้งใจ ลดความเสี่ยงที่เกิดจาก ซอฟต์แวร์มีปัญหา จึงเป็นทักษะพื้นฐานที่ครูควรจะได้รับพัฒนาและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ทักษะการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลสำเร็จรูปในการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ครูสามารถใช้ เลือกใช้แพลตฟอร์มแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการ เรียนรู้ด้วยตนเองนอกห้องเรียนมีเพิ่มมากขึ้นในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพราะบริบทของโลก การพัฒนา เทคโนโลยี การสื่อสารและเกิดดิจิทัลดิสรปชั่น และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้เกิด แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์รวดเร็วและจำนวนมาก แพลตฟอร์มการเรียนรู้มีส่วนสำคัญทำให้เกิดการเคลื่อน ตัวสู่บริบทการศึกษาใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการ upskill และ Re-skill ให้แก่ครูผู้สอนในทุกๆระดับ แพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ช่วยให้ครูสามารถผลิตเนื้อหาและการสื่อสารหลากหลายรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับแต่งให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความสนใจและความถนัดแตกต่างกัน ทั้งเนื้อหาภาพ วิดีโอ และเสียง นวัตกรรมเทคโนโลยีส่งผลต่อการเรียนรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งผู้เรียนผู้สอน [30] ครูจึงต้องมีทักษะใน การออกแบบ การเลือกใช้แพลตฟอร์มในการจัดการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทาง การศึกษาในการจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 3 ทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และปัญญา ประดิษฐ์ AI ผลการศึกษาพบว่า ครูมี ความสามารถใช้ AI หรือ การเขียนโปรแกรม ในการออกแบบสื่อการสอนประเภทภาพ เสียงวิดีโอ มากที่สุด รองลงมาคือ ครูสามารถใช้เครื่องมือ AI Chat GPT ในการจัดการเรียนรู้ และครูมีความสามารถในการสร้างสื่อแอนิเมชันเพื่อการเรียนการสอน เนื่องจาก AI ซึ่งเป็นนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่ สามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกห้องเรียน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและสะดวก ผ่าน Application สื่อการสอนต่าง ๆ ช่วยเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ช่วยลดเวลาให้ครูได้นำเวลาที่เหลือไปสอนนักเรียนได้เพิ่มขึ้น และดังที่ ศูนย์นวัตกรรม การศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยศิลปกร (ออนไลน์) [31] ได้ระบุว่า โลกกำลังก้าวสู่ยุค AI ปัจจุบันเครื่องมือ อีเล็กทรอนิกส์ที่เราใช้กับอยู่ตามปกติแล้ว ล้วนมีการใส่เทคโนโลยี AI เข้าไปเพื่อช่วยให้สามารถทำงานตอบสนอง กับมนุษย์ได้ดีมากยิ่งขึ้น เราควรที่จะเรียนรู้และรู้จักพัฒนาตัวเอง เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จาก AI ในการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานของ AI และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสามารถ นำความรู้ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ รวมทั้งการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

ด้านที่ 4 ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ผลการศึกษาพบว่า ครูสามารถเข้ารับ การฝึกอบรม พัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด เนื่องจาก แพลตฟอร์มการเรียนรู้ ออนไลน์ สามารถนำเสนอหลักสูตรและเนื้อหาการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสามารถปรับแต่งได้ แพลตฟอร์มการ เรียนรู้ออนไลน์มีศักยภาพในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ด้วยเนื้อหาที่หลากหลายและผู้เรียนสามารถปรับแต่ง ได้ตามความต้องการและทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดีย (Mayer's Multimedia Learning Theory) อีกทั้งช่วย เรื่องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็วและตลอดเวลา ทั้งยังประหยัดค่าใช้จ่าย สามารถใช้เป็นสื่อในการ นำเสนอตนเอง ผลงานของตนเองเพื่อให้ผู้อื่นมารับชมและแสดงความคิดเห็นได้ นอกจากนี้ Levitan, & Visser. [32] ได้ให้ความเห็นว่า การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ

เป็นเครื่องมือที่จะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของผู้ใช้ในอนาคต การพัฒนาผ่านช่องทางออนไลน์เหมาะสำหรับการพัฒนาครูทั้งมิติความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ด้านที่ 5 ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูสามารถใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในงานหน้าที่ของตนเองมากที่สุด และครูมีความสามารถในการใช้โปรแกรมประมวลผลงานด้านวิชาการ การวัดผล ระบบงานของสถานศึกษาที่ดำเนินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ ดอนพิลา [33]ศึกษา ที่พบว่า ความต้องการจำเป็นของครู 21 พบว่าทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

ด้านที่ 6 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ครูสามารถป้องกันการถูกหลอกลวงจรรยาจรกรรมข้อมูลจากเว็บไซต์ปลอม และกลุ่มมิจฉาชีพทางไซเบอร์ มากที่สุด รองลงมาคือ ครูสามารถรู้เท่าทันสื่อ (Media literacy) มีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อออนไลน์ที่ถูกต้อง เนื่องจากความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Safety) เป็นการมีวิจารณญาณเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการใช้เว็บไซต์การสื่อสาร การสร้างและการทำงานร่วมกันด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล [34] และเนื่องจาก ในปัจจุบันผู้คนใช้ชีวิตอยู่ในโลกออนไลน์มากขึ้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้สามารถอยู่ในโลกออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย การจัดการความปลอดภัยบนระบบเครือข่ายออนไลน์ จึงมีความสำคัญต่อครู

2. ผลการศึกษาความจำเป็นต้องการในการพัฒนา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยเปรียบเทียบจากค่าดัชนีความจำเป็นต้องการในระดับสูงถึงแม้จะมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าถึงแม้จะมีความต้องการจำเป็นต่างกันแต่ทุกเขตพื้นที่การศึกษามีความต้องการในระดับสูงทุกเขต เนื่องจากสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 6 เขต ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความความเจริญด้านเศรษฐกิจ สังคม เป็นศูนย์กลางแห่งความเจริญ มีประชากรหนาแน่น และเป็นจังหวัดที่ได้รับความคาดหวังให้เป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาในทุกระดับ ครูและบุคลากรทุกคนจึงต้องตระหนักในความสำคัญในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษาในภาพรวมในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการศึกษา มีความทันสมัยในวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 และจากการที่ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีค่าดัชนีความจำเป็นต้องการมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ว่ามีปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกในที่เป็นจุดอ่อน แต่ก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยได้มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปี 2566-2570 มีพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ และมีเป้าหมายในการพัฒนาครูในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู [35]

3) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูที่เหมาะสมคือ สถานศึกษาจัดพัฒนาเป็นการเฉพาะ โดยกระบวนการพัฒนา ได้แก่ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้ครูทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ ในห้องเรียน ประสพการณ์จริงในการปรับใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยแก้ปัญหาการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศดิจิทัลภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สิริศจีจินดามัย [36] ที่เสนอว่าแนวทางการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) สนับสนุนและกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง ด้วยการเรียนรู้ในความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และกำหนดนโยบายให้การสนับสนุน 2) จัดหาผู้เชี่ยวชาญมาประจำหน่วยงานเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำ/ปรึกษา และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านการใช้โปรแกรมสร้าง

สื่อดิจิทัล ด้วยการสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากร พัฒนาดตนเอง โดยกระตุ้นให้ปฏิบัติงานจริงอย่างมีอิสระในการเรียนรู้ การจัดเตรียมแผนออกแบบ รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานให้ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจัดอบรม ความรู้ด้านดิจิทัลใหม่ ๆ และเน้นการพัฒนาทักษะจากประสบการณ์จริงและการศึกษาของ ฌักทซ์ฐันัน คักดีเจริญกุล [37] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล การศึกษาพบว่า มีกลไกในการพัฒนา 3 กลไก คือ การฝึกอบรมแบบเข้มข้นเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการปรับโครงสร้างหน่วยงาน แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นหลักการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู มีความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับวิชาชีพครู มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาและกำกับ ดูแล การนำผลการ พัฒนาไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลต่อการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย ที่พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในภาพรวมพบว่าครูมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 สูงทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 6 เขต อาจจะนำผลไปจัดทำนโยบายการพัฒนาคูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือการจัดทำโครงการพัฒนาคูภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต อาจจะทำกรอบทักษะดิจิทัลจากการวิจัยนี้ ซึ่งมี 6 ด้านนำไปเป็นเป็นมาตรฐานปฏิบัติงานสำหรับครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลในระยะยาว เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง

2. ผลจากศึกษาความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อวิธีการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับการพัฒนาคู และพบว่า ขอให้สถานศึกษาที่สังกัดจัดอบรมให้เป็นการเฉพาะ เรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ แบบเปิดเข้ารับการอบรมออนไลน์ผ่านโซเซียล มีเดีย และ เข้าร่วมเรียนรู้กับเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควรเปิดช่องทางการพัฒนาคูให้มีความหลากหลายตรงกับความ ต้องการ และข้อจำกัดในการเข้าถึงการพัฒนาของครู สนับสนุนให้ครูได้ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล โดยการจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การสร้างสื่อดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ จัดกิจกรรมให้ครูได้นำเสนอผลงานวิชาการแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในรูปแบบสื่อดิจิทัล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและ ผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาหรือสนับสนุนอุปกรณ์การสร้าง สื่อดิจิทัลให้สถานศึกษาอย่างทั่วถึงและเพียงพอ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เนื่องจาก ขนาดของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้ การตระหนักความสำคัญ และการเข้าถึงการพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. อาจจะมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเรื่อง ทักษะด้านการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความทันสมัย และเข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลาย

3. นำผลการวิจัยไปศึกษาในมิติอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2565*. สืบค้น 30 กันยายน 2566 จาก <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/.pdf>
- [2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบาย และจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2566*. สืบค้น 12 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>
- [3] กิตติพิศ โคนสันเทียะ. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. *วารสารราชนครินทร์* ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)
- [4] กรณัญญ์ ฐิตาการพงศ์สถิต. (2565). *แนวทางการสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(47), 189-206.
- [5] คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พศ.2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
- [6] ชัยวิชญ์ เข็มปัญญา. (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม*.
- [7] ฅนัทษ์ฐันัน ศักดิ์เจริญกุล. (2562). *การเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- [8] ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2556). *วิกฤตการศึกษา: ทางออกที่รอการแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [9] มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์. "ชีวิตวิถีใหม่และความฉลาดทางดิจิทัล" (ออนไลน์). สืบค้น 20 ธันวาคม 2566 จาก <https://learningdq-dc.ku.ac.th/#c5>
- [10] วริศร เฝ้าวณิช. (2564). *ทำความเข้าใจ Digital Skill คืออะไร ทำไมถึงเป็นทักษะแห่งอนาคตที่ คนรุ่นใหม่ต้องมี กับ วริศร เฝ้าวณิช*. สืบค้น 25 ธันวาคม 2566, จาก <https://techsauce.co/connext/career-insight/digital-skills>
- [11] วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2564). *สมรรถนะดิจิทัล: Digital competency*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [12] วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2563). *New normal ทางการเรียนรู้*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- [13] แวดตา เตชะทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2559). การประเมินการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*. 34(4): 1-28.
- [14] ศรีวรรณ แก้วทองดิน. (2560). *แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.

- [15] ศูนย์นวัตกรรมการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยศิลปกร (ออนไลน์). AI กับการส่งเสริมการศึกษา. สืบค้น 25 มกราคม 2567 จาก <https://cei.su.ac.th/?p=3129>
- [16] ลีริศจี จินตามัย. (2561). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- [17] สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- [18] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม 2566 - 2570 . สืบค้น 20 ธันวาคม 2566 จาก <https://npt2.go.th/ebook/detail/28/data.html>
- [19] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565. (ออนไลน์). สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://obeclaw.obec.go.th/archives/111>
- [20] สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580. สืบค้น 10 ตุลาคม 2566 จาก <https://onde.go.th/view/1/main/TH-TH>
- [21] สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2563, ธันวาคม 2562-มกราคม 2563). เดอะโนเลจ, 3(12), 22-23.
- [22] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟิค.
- [23] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.
- [24] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2564).พลังครูไทยวิถีใหม่ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล.หนังสือวันครู. 16 มกราคม 2564.
- [25] อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [26] อันธิกา ปริญญาณิลกุล และคณะ. (2563). ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเทอร์เนชั่นแนล ในเขตกรุงเทพมหานคร (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยดุสิตธานี.
- [27] อำนาจ ไชยสงค์. (2564). ทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- [28] Association of College & Research Libraries. (2000). *Information literacy competency standards for higher education*.(online). Retrieved 25 November 2023 from <https://www.ala.org/acrl/standards/informationliteracycompetency>.
- [29] Cunningham, C. M., & Carlsen, W. S. (2014). Teaching engineering practices. *Journal of Science Teacher Education*, 25(2), 197-210.
- [30] EdTech .(ม.ป.ป.,ออนไลน์). 10 เทรนด์ EdTech แห่งปี 2023. สืบค้น 10 มกราคม 2567 (ออนไลน์)จาก <https://www.techtalkthai.com/10-edtech-trends-2023>
- [31] Goldfarb, A., Pregibon, N., Shrem, J., & Zyko, E. (2011). *Informational brief on social networking in*

- education. Emerging Teaching & Learning Technologies Initiative*, New York Comprehensive Center, Retrieved October, 26,2023
- [32] Hague, C. and Payton, S. (2010). Digital literacy across the curriculum. Bristol: Future lab
Retrieved December3,2023, form <https://www.nfer.ac.uk/publications/futl06/futl06.pdf>
- [33] Levitan, L. C., & Visser, P. S. (2008). The Impact of the Social Context on Resistance to Persuasion: Effortful versus Effortless Responses to Counter-Attitudinal Information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(3), 640–649..
- [34] Savasci, F., & Berlin, D. F. (2012). Science teacher beliefs and classroom practice related to constructivism in different school settings. *Journal of Science Teacher Education*, 23(1), 65.
- [35] Schlendrich and Sewry. (2012). Factors for Successful Use of Social Networking in Higher Education.” *South African Computer Journal*. 44 : 12-24.
- [36] UNLV Digital Skills Bootcamps. (2021). *The Importance of Digital Skills*. Video.Youtube.
Retrieved October 26, 2023, from <https://www.youtube.com/watch?v=69Y3XTOzYiE>
- [37] Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning.

ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง
สระบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL COMMUNICATION IN SCHOOLS
BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THEIR
ACADEMIC MANAGEMEN, UNDER THE MUNICIPALITY OF SARABURI CITY.

เปรมจิตาภา สารพล¹ อมรรัตน์ วรณะ² อัจฉรา ประเสริฐสิน³

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

การนิเทศภายใน
สถานศึกษา,
ประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการ,
โรงเรียนสังกัด
เทศบาลเมืองสระบุรี

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการนิเทศภายใน
สถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 248 คน ได้มา
ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมาก และการนิเทศภายในของ
สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวมในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

Abstract

The purpose of this study was to study the level of supervision within educational institutions of school administrators under Saraburi Municipality. To study the effectiveness level of academic administration of schools under Saraburi Municipality. and to study the relationship between the internal supervision of educational institutions and the effectiveness of academic administration of educational institution administrators under Saraburi Municipality. Study from a sample group of educational institution

administrators. and teachers in educational institutions under the Saraburi Municipality, a total of 248 people, were obtained using a stratified random sampling method proportionally according to job positions. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationship was analyzed using the Pearson correlation coefficient. The results found that the supervision within the educational institution of school administrators under the Saraburi Municipality was at a high level. Effectiveness of academic administration of schools under Saraburi Municipality at a high level and the internal supervision of educational institutions is positively related to the effectiveness of academic administration of school administrators. Under the jurisdiction of Saraburi Municipality Overall, the level is very high, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Supervision within educational institutions, Academic administration effectiveness, Schools under Saraburi Municipality

ภูมิหลัง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงถือเป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงความสามารถในการสอนของครู ทั้งนี้คุณภาพของการเรียนการสอนไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ ซึ่งในสถานศึกษาผู้ที่มีหน้าที่นี้เทศครูโดยตรงนั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารและการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศครูอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เทศกำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมและพัฒนาครู การให้กำลังใจ เป็นต้น ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้กระบวนการการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศ การศึกษา จึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จ ทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้อย่างเจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงเป็นไปในลักษณะที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิควิธีการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา [1] การบริหารงานของผู้บริหารจึงมีความสำคัญการที่โรงเรียนจะทำหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้เรียนของโรงเรียนนั้น ๆ เพราะมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด แล้วยังต้องรับผิดชอบต่องานทุกด้านของโรงเรียนด้วย [2] ทั้งนี้ครูใหญ่ หรือผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนการสอน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ต้องรับผิดชอบงานของโรงเรียนทุกระดับ ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการพร้อมทั้งยังเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ อีกด้วย” [1]

จากรายงานการประเมินผลโครงการนิเทศ พบปัญหาคือในส่วนของผู้บริหารในฐานะของผู้นิเทศ ไม่เห็นความสำคัญ ไม่ศรัทธา ไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินการนิเทศภายในไม่เป็นระบบและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความมั่นใจในความรู้และเทคนิควิธีการนิเทศ ทำให้ไม่มั่นใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความเข้าใจไม่กระจ่างชัดเจนในการนิเทศ เช่น การวางแผนการ ดำเนินการประเมินผลติดตามผล มีเจตคติที่ไม่ถูกต้อง ขาดความรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ขาดการวางแผนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและผู้บริหารย้ายโรงเรียนบ่อย [4] ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทินพันธ์ บุญธรรม [5] ที่พบว่าปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ ครูจะขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำผลการศึกษาประยุกต์มาใช้ ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และครูบรรจุวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และการศึกษาพุทธชาติ แสนอุบล [6] พบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ 1) ปัญหาด้านการวางแผนเตรียมการในส่วนของครูยังขาดความเข้าใจ และไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายใน 2) ปัญหาด้านการดำเนินการปฏิบัติตามแผน คือครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายใน และโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครูปฏิบัติ 3) ปัญหาด้านการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศ และ 4) ปัญหาด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในปรับปรุงและพัฒนางานการบริหารโรงเรียน

จากที่กล่าวมาเป็นเหตุผลให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยผลการศึกษาที่ได้รับจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยที่ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี รวมจำนวน จำนวน 680 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 248 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

หลักการและแนวคิดของการนิเทศการศึกษา

พัชรี ศานติอาวรณ์ [7] กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลังสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

จิณห์ธนา อนุาทัง [8] กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในได้ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้ มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

เชษฐพงษ์ สิ้นทรัพย์ [9] กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจัง 2) ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาสให้คำแนะนำแหล่งวิชาการใหม่ๆ ให้ครู 3) การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุกด้าน และ 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ

จิตติมา วรรณศรี [10] ได้อธิบายถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการนำกระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA มาประยุกต์ใช้ดังนี้ 1) การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการรวบรวมข้อมูลตามบริบทสภาพการณ์และปัญหาในการดำเนินงาน 2) การวางแผนการนิเทศ เป็นการวางระบบการร่วมมือในการพิจารณาในการวางแผนกำหนดการแนวทาง กระบวนการ วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยวิธีการที่เลือกใช้ต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาด้วย 3) การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายในโดยผู้นิเทศได้รับมอบหมายให้ไปนิเทศภายในสถานศึกษาตามปฏิทินกำหนดการของการนิเทศตามวิธีที่ได้วางแผนงานไว้ และ 4) การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการในการประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศภายในตามแผนที่ได้กำหนดเอาไว้ชัดเจน

แนวคิดและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ [11] ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [12] ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้ 1) เป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้นักเรียนเป็น คนเก่ง

คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจน เป็นผู้มีความรู้ในสังคม 2) เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย 3) เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น ในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน 4) เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน และ 5) เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในงานวิจัยครั้งนี้จึงแบ่งออกเป็น 6 ด้านหลักๆ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการประกันคุณภาพภายใน 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ 5) ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา และ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อการศึกษา [13, 14, 15, 16, 17]

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี รวมจำนวน 680 คน ด้วยทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน ที่ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 248 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะการตอบแบบเลือกตอบ (Check – List) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีลักษณะแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การวัดค่าคะแนนตาม Likert Scale ประกอบด้วย ด้านการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ จำนวน 7 ข้อ ด้านการวางแผนการนิเทศ จำนวน 5 ข้อ ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ จำนวน 9 ข้อ และด้านการประเมินผลการนิเทศ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีลักษณะแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การวัดค่าคะแนนตาม Likert Scale ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ ด้านการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 7 ข้อ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้จำนวน 8 ข้อ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา จำนวน 5 ข้อ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 3 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การนิเทศภายในสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (248 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	28	11.29
1.2 หญิง	220	88.71
2. อายุ		
2.1 21-30 ปี	55	22.18
2.2 31-40 ปี	96	38.71
2.3 41-50 ปี	97	39.11
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	11.29
3.2 ปริญญาตรี	164	66.13
3.3 ปริญญาโท	56	22.58
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	55	22.18
4.2 5-10 ปี	85	33.06
4.3 11-15 ปี	41	16.53
4.4 16-20 ปี	42	16.94
4.5 มากกว่า 20 ปี	28	11.29
5. ตำแหน่งหน้าที่		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	42	16.94
3.2 ครูผู้สอน	206	83.06

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.74 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.11 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.13 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.06 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 83.06

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	3.93	0.73	มาก	3
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.92	0.83	มาก	4
3. ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	4.00	0.68	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.06	0.70	มาก	1
รวม	3.98	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมาก ($= 3.98$, S.D. = 0.70) โดยมีการนิเทศภายในสถานศึกษาในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และด้านการวางแผนการนิเทศ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.14	0.75	มาก	4
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.18	0.77	มาก	3
3. ด้านการประกันคุณภาพภายใน	4.23	0.76	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.32	0.72	มาก	1
5. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา	4.03	0.79	มาก	5
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.96	0.83	มาก	6
รวม	4.14	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมาก ($= 4.14$, S.D. = 0.73) โดยมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวม

การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม	
	r	p-value
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	0.904*	0.000
2. การวางแผนการนิเทศ	0.896*	0.000
3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	0.932*	0.000
4. การประเมินผลการนิเทศ	0.918*	0.000
รวม	0.962*	0.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 การนิเทศภายในของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวมในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.962$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร มากที่สุด คือ การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ รองลงมา คือ การประเมินผลการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีลักษณะเด่นหรือมีการดำเนินการค่อนข้างมากสำหรับการนิเทศในเรื่องของการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา การนำผลการศึกษาค้นคว้าจากสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง มีการจัดประชุมคณะปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการเพื่อสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ การดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับ แนวคิดของ จิรพันธ์ หาทิถุก [18] ในเรื่องการนิเทศภายในของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนนักเรียน [19] ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอนและวิธีการสอนที่หลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น [20]

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดีในเรื่องของการให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำให้มี

วิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาและการวัดผล ประเมินผลเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน การจัดทำให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา และการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประสิทธิภาพดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาที่เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย [21]

ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.962 ซึ่งอธิบายได้ว่า ถ้าการนิเทศภายในของสถานศึกษามีการดำเนินการมากขึ้นทั้งในด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จะส่งผลให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี เพิ่มขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรีของ ดารุณี บุตรพรม [22] พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่า ในภาพรวมการนิเทศภายในของสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมาก

การนิเทศภายในของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวมในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในเรื่องการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา การกำหนดประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของปัญหาให้ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคนโดยพิจารณาจากปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบที่จะตามมา การ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง และการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาด้านการวางแผนการนิเทศในเรื่องการเตรียมหน้าแผนไปปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการนิเทศเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศในเรื่องการกำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ตามลำดับก่อนหลัง การนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศทั้งหมดไปสรุป วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป การแบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้แน่นอน ตลอดจนมีแผนสำรองเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค และการกำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกันเพื่อให้เข้าใจกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาด้านการประเมินผล การนิเทศในเรื่องการนำผลการดำเนินการนิเทศ มาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการนิเทศในภาพรวม และการติดตามและประเมินผลมีการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการนิเทศภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- [2] กรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. (2542). การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- [3] จริยา แดงอ่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [4] จิตมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- [5] จินทราน์ อุปาทัง. (2551). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง. (2557). การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] จีรวรรณ อังศุवालวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- [8] เชษฐพงษ์ สินทร์พย์. (2551). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : ศึกษาเฉพาะโรงเรียนบ้านดอนหันวิทยาสาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [9] ดารุณี บุตรพรหม. (2559). ความสัมพันธ์ของบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
- [10] ดิเรก พรสีมา. (2542). การพัฒนาวิชาชีพครู สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย. วารสารวิชาการ, 2(4), เมษายน: 9-16.
- [11] ทินพันธ์ บุญธรรม. (2556). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [12] ธัญญรัตน์ ชาเกาะ. (2553). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- [13] ชีรพงษ์ ก้านพิกุล. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [14] ชำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เอรวิธการพิมพ์.
- [15] ปริศนา สำเนียงแจ่ม. (2558). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วงจรคุณภาพ*. ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- [16] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- [17] พัชรี สานติอาวรณ์. (2552). *สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอมะแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [18] พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). *สภาพปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20*. วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(70), กรกฎาคม-กันยายน 2561, 171-181.
- [19] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [20] สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 20 (2): 59 - 68.
- [21] สุปัญญา หาแก้ว. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [22] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณสภาลาดพร้าว.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ชริญญา สิทธิมงคล*¹ อัจศรา ประเสริฐสิน²

¹นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง, การ
บริหารงานบุคคล,
ผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) การบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ
3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่
ครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปี
การศึกษา 2565 จำนวน 330 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วย
แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์
สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก
และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, 2) examine the personnel management of school administrators, and 3) explore the relationship between transformational leadership and personnel management of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The research samples consisted of 330 teachers and educational personnel under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office derived from cluster sampling in the academic year 2022. The instrument was a five-point questionnaire. To analyze the data, the researcher conducted

the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office showed a high level. 2) The personnel management of school administrators indicated a high level. and 3) The transformational leadership and personnel management of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office had a moderate positive relationship with a statistically significant level of .01

Keywords: transformational leadership, personnel management, school administrators

ภูมิหลัง

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำคัญแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล [1] ซึ่งสอดคล้องกับ [2] ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตร ต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู และ [3] ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนาแต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการยังไม่มีความพร้อม จึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรมในลักษณะการศึกษาภายในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลัง

โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณ การวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารองค์กรของภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน และการบริหารงาน บุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด โดยมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) การพัฒนาบุคลากร 5) การออกจากราชการ โดยศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 330 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 315 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รวิษฐา ภริวัชรภูวาล [4] ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ [5] ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยได้กำหนดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไว้ 4 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดการ พัฒนา และมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนี้ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล [6 - 11]

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ศิริรัตน์ มกรพฤษ [12] ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดจนการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเที่ยงตรงไว้

เทพรัตน์ ดาวเรือง [13] ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

Beach [14] ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา โดยได้กำหนด ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การออกจากราชการ [12, 15, 16]

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 330 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 315 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะการตอบแบบเลือกตอบ (Check – List) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จำนวน 6 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 7 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 8 ข้อ และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 9 ข้อ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 5 ข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ การพัฒนา บุคลากร จำนวน 8 ข้อ และการออกจากราชการ จำนวน 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	15	4.50
	ครู	315	95.50
	รวม	330	100.00
เพศ	ชาย	198	60.00
	หญิง	132	40.00
	รวม	330	100.00
อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	51	15.50
	26-30 ปี	62	18.80
	31-40 ปี	75	22.70
	41 ปีขึ้นไป	142	43.00
	รวม	330	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	154	46.70
	ปริญญาโท	172	52.10
	ปริญญาเอก	4	1.20
	รวม	330	100.00

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	84	25.50
	5-10 ปี	84	25.50
	11 ปีขึ้นไป	162	49.10
รวม		330	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 95.50 เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.46	มาก	1
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	0.47	มาก	1
3.กระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.46	มาก	2
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.11	0.47	มาก	3
รวม	4.19	0.43	มาก	-
	4.26	0.40		

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.19$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($x = 4.24$, S.D.=0.46, 0.47) รองลงมาคือกระตุ้นทางปัญญา ($x = 4.19$, S.D.=0.46) ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($x = 4.11$, S.D.=0.47)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การบริหารงานบุคคล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน	4.25	0.51	มาก	4
2.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	4.32	0.72	มาก	2

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.75	มาก	3
4.ผู้บริหารสถานศึกษาพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้	4.21	0.55	มาก	5
5.ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.02	0.72	มาก	6
6.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.33	0.66	มาก	1
รวม	4.24	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.25$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($x = 4.34$, S.D.=0.41) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร ($x = 4.30$, S.D.=0.45) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($x = 4.14$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
X1	1**								
X2	.803**	1**							
X3	.741**	.825**	1**						
X4	.737**	.881**	.939**	1**					
Y1	.589**	.620**	.767**	.731**	1**				
Y2	.358**	.334**	.470**	.416**	.752**	1**			
Y3	.465**	.458**	.572**	.516**	.821**	.756**	1**		
Y4	.505**	.348**	.467**	.424**	.731**	.772**	.875**	1**	
Y5	.482**	.409**	.508**	.508**	.769**	.795**	.831**	.938**	1**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การออกจากราชการ (Y5) กับ การพัฒนาบุคลากร (Y4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y2) กับการสร้างแรงบันดาลใจ(X2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.334อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญดังกล่าว มีอยู่ใน ระดับมากในตัวผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการกล่าวคือ มีผู้บริหาร อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานมีการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้าง ค่านิยมในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นทางปัญญาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานเห็นปัญหาขององค์กรเกิดกระบวนการคิดใช้ในการแก้ปัญหาในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนา ตนเองและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานรวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความ ยุติธรรม

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า การ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการในการบริหารคนขององค์กรกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เพิ่มประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของหน่วยงานรวมทั้งจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรผลออก จากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใน ภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์การทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มี ความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การออกจากราชการ (Y5) กับ การ พัฒนาบุคลากร (Y4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ ต่ำที่สุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y2) กับการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.334อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การออกจากราชการ (Y5) กับการพัฒนาบุคลากร (Y4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ ต่ำที่สุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(Y2) กับการสร้างแรงบันดาลใจ(X2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.334อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ ให้ความสนใจพูดคุยรับฟังปัญหาแบบตั้งใจให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรมมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดการคิดเพียงด้านเดียวมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรมีการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรมีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากรและมีการกำหนดระยะเวลาคุณสมบัติตำแหน่งหลักเกณฑ์ต่างๆของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านกระตุ้นความรู้สึกรวมกันของผู้ตามให้สูงขึ้นส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความเต็มใจคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานโดยดำเนินถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการออกรากราชการ ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 120 ตอนที่ 74ง, 7 กรกฎาคม 2546).
- [2] วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- [3] Blanks, D. E. (2002). "A model job description for the personnel administration positi North Carolina Public School systems". (Dissertation Abstracts International).
- [4] รัชฎาภิเษก ภิวัตน์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 13(25), 21-32.
- [5] พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนาสังคม, 2(1), 1-10.
- [6] Bass, B. M., & Avolio. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks: Sage.
- [7] Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). **The leadership challenge. How to keep getting extraordinary things done in organizations** (2nd ed.). [n.p].
- [8] เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- [9] Basham, L. M. (2012). Transformational and transactional leaders in higher education. **SAM Advanced Management Journal**, 77(2), 15.
- [10] Bottomley, et al. (.2016)The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviours: The Contingent Role of Public Service Motivation.
- [11] กอบกิจ ธรรมานุชิต. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- [12] ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา).

- [13] เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- [14] Beach, D. S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. New York: Macmillan.
- [15] วรณยุพา ต้นมณี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายโรงเรียนที่ วิทยานิพนธ์) .สังกัดกรุงเทพมหานคร 20 ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- [16] กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก: 62-63).

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING CLASSROOM
RESEARCH IN SCHOOLS UNDER THE SARABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พงศกร คำภีรวงศ์พิทักษ์¹, อมรรัตน์ วรรณะ² และอุจจรา ประเสริฐสิน³

Pongsakorn Kampaiwongpitak¹ Amornrat Wanna² and Ujsara Prasertsin³

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษา, การ
ส่งเสริมการวิจัยในชั้น
เรียน, สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี
เขต 1

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 302 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบตัวแปรโดยใช้สถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความสำเร็จงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานมีความเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purpose of this study was to study the role of educational institution administrators in promoting classroom research in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, and to compare the opinions of educational institution administrators and teachers at towards promoting research Classified by position, work experience, and school size. The sample group were educational institution administrators and teachers in educational institutions under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, a total of 302 people, were obtained using a stratified random sampling method. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Variables were compared using t-test and F-test statistics. The results found that the role of school administrators in promoting research in the classroom as a whole was performed at a high level and when considering each aspect. It was found that there was a high level of practice in every aspect, in order of promotion of career advancement, followed by importance of research in the classroom, respect for teachers who do research in the classroom, promoting research success in the classroom, and being responsible for teachers who conduct research in the classroom. As for comparing the roles of school administrators in promoting research in the classroom, classified by position and work experience, there were no differences in opinions. And when classified according to the size of the educational institution, there were differences in opinions with statistical significance at the .05 level.

Keywords: The role of educational institution administrators, Promoting research in the classroom, Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต้องการให้ครูและนักเรียนใช้การวิจัยช่วยในการเรียนรู้ การวิจัยหมายถึงการค้นหาสิ่งใหม่ๆ และการสร้างสรรค์ มันช่วยให้เรามีความคิดใหม่ๆ และแก้ปัญหาได้ การใช้การวิจัยช่วยให้เราสามารถพัฒนาบทเรียนและแบบทดสอบของเราให้ดีขึ้น และรับประกันว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ประเทศของเราเติบโตและปรับปรุงอีกด้วย [1] การวิจัยเป็นสิ่งที่เราควรทำร่วมกัน และกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่าการทำางานร่วมกันในการประเมินสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญ

ความก้าวหน้าของครูคือการตรวจสอบว่าครูทำงานได้ดีเพียงใดและช่วยให้เด็กเรียนรู้อย่างไร ครูยังได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาและปรับปรุงวิธีการสอนของพวกเขา [2] ผู้รับผิดชอบโรงเรียนควรช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในห้องเรียน งานวิจัยนี้ช่วยเหลือนักศึกษาโดยตรง ผู้นำโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับนักเรียนและปล่อยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการสอนและการเรียนรู้ให้มากที่สุด การทำวิจัยในห้องเรียนเป็นสิ่งสำคัญมาก ควรควบคู่ไปกับการเรียนการสอน ช่วยแก้ปัญหาและทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น ควรสอดคล้องกับสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ และสิ่งที่พวกเขาสามารถทำได้ การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยในห้องเรียนถือเป็นงานสำคัญสำหรับผู้นำโรงเรียน พวกเขาควรวางแผนและนโยบาย ให้เงินสนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับมัน พวกเขาควรเชิญผู้คนมาสอนครูและช่วยให้พวกเขารู้สึกดีกับงานของพวกเขา ควรใช้เวลาครูเป็นนักวิจัยในห้องเรียน ทั้งหมดนี้มีประโยชน์ในการทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น ครูเข้าใจปัญหาและความท้าทายของการเรียนการสอนได้ดีกว่าใครๆ สิ่งนี้ช่วยให้พวกเขาค้นพบวิธีที่จะทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น (อนสุชา บุญเรือง. 2554: 34)

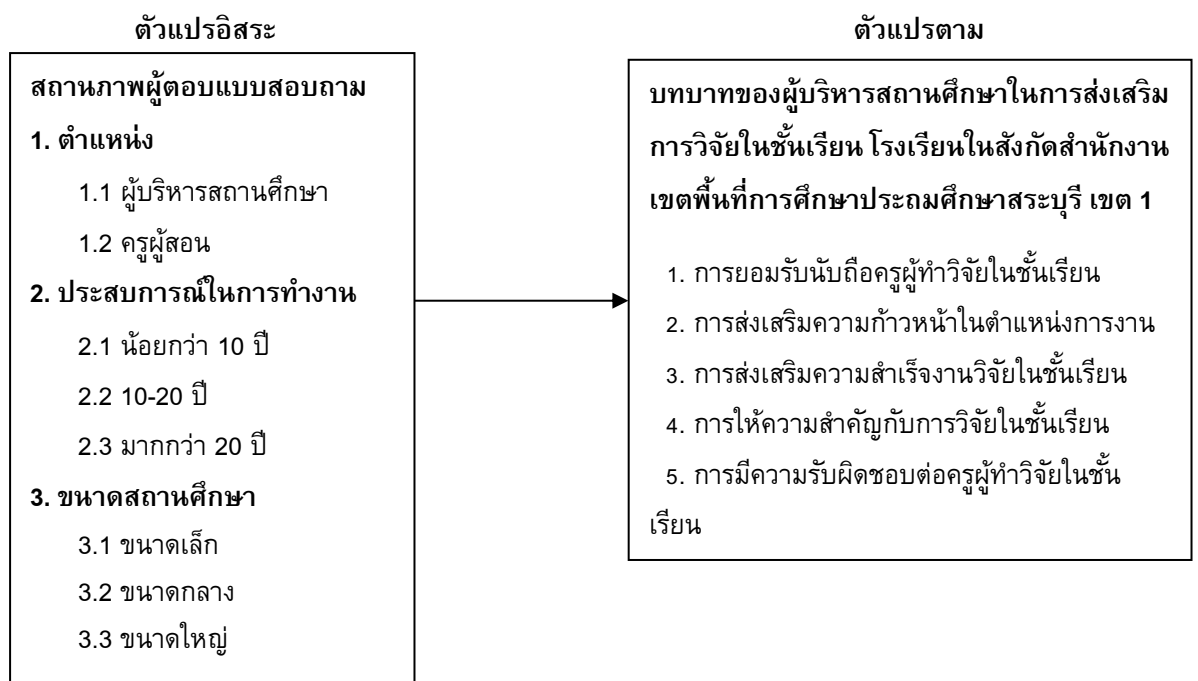
ในอดีตครูไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนเพียงพอในการทำวิจัยในห้องเรียน เนื่องจากการฝึกอบรมครูเน้นการสอนมากกว่าการวิจัย ส่งผลให้ครูจำนวนมากไม่มีทักษะในการทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการฝึกอบรมครูส่วนใหญ่เน้นวิธีการสอนและวิชาที่นักเรียนต้องเรียนรู้ มีเพียงส่วนเล็ก ๆ เท่านั้นที่เน้นวิธีวิจัย วิธีการวิจัยที่สอนให้กับครูส่วนใหญ่เป็นเชิงวิชาการและไม่สามารถนำมาใช้ได้จริงในสถานการณ์ในห้องเรียนในชีวิตจริง สิ่งนี้ทำให้ครูมุ่งเน้นไปที่การสอนเป็นหลักโดยไม่รวบรวมข้อมูลหรือใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอน เป้าหมายของการวิจัยในการฝึกอบรมครูมักเพียงเพื่อช่วยให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แทนที่จะสร้างประโยชน์ให้กับนักเรียน วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมครูในการวิจัยไม่สามารถทำได้จริงและไม่ตรงกับความเป็นจริงของการสอน [4]

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การทำการวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน และปัจจัยที่อาจจะมีผลอย่างมากต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนก็คือการได้รับส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง และมากน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดข้อจำกัดของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาที่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบความคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รวมจำนวน 1,495 คน ด้วยทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน [5] ที่ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 302 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 279 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์ (google form) ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 302 ฉบับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะการตอบแบบเลือกตอบ (Check – List) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การวัดค่าคะแนนตาม Likert Scale ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 8 ข้อ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการส่งเสริมความสำเร็จงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 6 ข้อ ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 7 ข้อ และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 9 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบตัวแปรโดยใช้สถิติ t-test และ F-test ด้วยทำการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	23	7.62
1.2 ครูผู้สอน	279	92.38
รวม	302	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	131	43.38
2.2 ระหว่าง 10-20 ปี	102	33.77
2.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	69	22.85
รวม	302	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	199	65.89
3.2 ขนาดกลาง	86	28.48
3.3 ขนาดใหญ่	17	5.63
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 92.38 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 43.38 และส่วนใหญ่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 65.89

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.24	0.70	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.25	0.82	มาก	1
3. ด้านการส่งเสริมความสำเร็จงานวิจัยในชั้นเรียน	4.22	0.67	มาก	3
4. ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.24	0.69	มาก	2
5. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.17	0.77	มาก	4
รวม	4.23	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 2 ในภาพรวมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติในระดับมาก (\bar{X}) = 4.23, S.D. = 0. (69 โดยพบว่ามีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความสำเร็จงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่ามัธยฐานและค่าความถี่ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

บทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ตำแหน่ง				
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.49	0.25	1.927	0.055
ครูผู้สอน	4.20	0.71		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
น้อยกว่า 10 ปี	4.37	0.63	2.277	0.108
ระหว่าง 10-20 ปี	4.23	0.60		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.00	0.82		
ขนาดสถานศึกษา				
ขนาดเล็ก	3.79	0.86	5.212	0.011*
ขนาดกลาง	4.48	0.41		
ขนาดใหญ่	4.62	0.18		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภาพรวมความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภาพรวมความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี และความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภาพรวมความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง และความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนมีสภาพการปฏิบัติอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีสภาพการดำเนินงานหรือการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2) การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน 3) การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 4) การส่งเสริมความสำเร็จงานวิจัยในชั้นเรียน และ 5) การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับแนวคิดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของ เคนเนทส์, และเจน [6] ซึ่งมีการดำเนินการ

ครอบคลุมบทบาทด้านบุคคลในการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศขององค์กรกับการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ และมีบทบาทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมการส่งเสริมความสำเร็จงานวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่ง [7] เห็นว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับการปรับปรุงและพัฒนาเป็นกระบวนการทำงานปกติของครู และผลงานวิจัยในชั้นเรียนจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดกิจกรรมในห้องเรียน และ [8] ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยให้ครูมีวิถีชีวิตของการทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว มีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะจะมองเห็นทางเลือกต่าง ๆ ได้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น ช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและความปกติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครูซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้นักเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในภาพรวมความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือทั้งครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในเรื่องของการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน และการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการดำเนินการอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและต่างมีความเห็นว่าผู้บริหารบทบาทที่ส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้มีการศึกษาค้นคว้าหาความจริงอย่างเป็นระบบ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ [9] ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] ที่ได้ทำการศึกษามหาวิทยาลัยการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ในภาพรวมความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปีและมากกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในเรื่องของการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การส่งเสริมความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน และการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการดำเนินการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ในส่วนความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน และการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีบทบาทส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาข้อจำกัดในเรื่องความพร้อมของงบประมาณและบุคลากรที่ยังมีจำนวนจำกัดหรือไม่เพียงพอ สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ [11] ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้นำโรงเรียนควรมอบใบรับรองหรือรางวัลแก่ครูในการทำวิจัยในห้องเรียน รวมทั้งควรจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนผลการวิจัยและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูที่ทำวิจัยในห้องเรียนควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมสัมมนาการวิจัย

2. ผู้นำโรงเรียนควรใช้ผลการวิจัยในห้องเรียนเมื่อตัดสินใจว่าใครสมควรได้รับการยอมรับ ครูที่ทำวิจัยในห้องเรียนควรมีโอกาสก้าวขึ้นไปในสายอาชีพ ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนควรได้รับเลือกให้มีบทบาทเป็นผู้นำในด้านวิชาการ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้เงิน อุปกรณ์ และพื้นที่เพื่อช่วยนักเรียนทำวิจัย พวกเขาควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีระบบในการรวบรวมและใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย โรงเรียนควรจัดทำแผนและกฎเกณฑ์เพื่อให้ นักเรียนค้นคว้าข้อมูลในชั้นเรียนได้ง่ายขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหนังสือ ตำรา วารสารเกี่ยวกับความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูศึกษาอย่างเพียงพอ จัดให้มีการอบรมให้กับครูเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และสนับสนุนให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทางการวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของครูอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีครูที่ปรึกษาคอยช่วยเหลือและชี้แนะครูคนอื่นๆ ในการทำวิจัยในห้องเรียน ควรนำผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำในการทำวิจัยและช่วยเหลือครูให้มีส่วนร่วม เป้าหมายคือการหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำวิจัยในห้องเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้คนว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยครูค้นคว้าในห้องเรียนได้อย่างไร เราจะดูครูที่เคยทำงานในโรงเรียนประเภทต่างๆ เพื่อดูว่าพวกเขาคิดอย่างไร

2. ควรมีการกำหนดตัวแปรชีวิตหรือตัวแปรตามที่เป็นผลสำเร็จของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- [1] ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง**. ชลบุรี : มนตรี.
- [2] ศศิธร ศรีจันทร์. (2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- [3] อนุสา บุญเรือง. (2554). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเครือข่ายที่ 37 เขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- [4] มหาวิทยาลัยหัวเฉียว. (2557). **การวิจัยใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. สืบค้นเมื่อ กันยายน 11, 2566, จาก <http://qacds.hcu.ac.th/wp-content/uploads/2557/1-57/Km/23%20การวิจัย.pdf>
- [5] Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607 – 610.
- [6] Kenneth, L.C. and Jane, L.P. (2000). **Management and Information System Organization and Technology in the Network Enterprise**. 6 th ed. New York: Prentice-Hall.
- [7] สาวิตรี แผงเกษร. (2554). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- [8] สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. (2555). **หลักการแนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- [9] พัชวิษุณี โสงยากุล. (2552). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- [10] สุวิมล สิทธิมงคล. (2561). **บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- [11] ปัญญา คณะเมธ. (2560). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

พิมพ์ลดา ฤทธิพิศ¹ อัจฉรา ประเสริฐสิน²

¹นักศึกษาลัทธิปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา,
ประสิทธิผลของ
สถานศึกษา,
สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี
เขต 1

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 276 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในเชิงบวก ($r = 0.740$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

Abstract

This study has the objectives 1) to study the level of competency of educational institution administrators, 2) to study the level of effectiveness of educational institutions, and 3) to study the level of relationship between the competency of administrators and the effectiveness of educational institutions under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 276 educational institution administrators and teachers in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, obtained using a proportional stratified random sampling method. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. And the relationship was analyzed using the Pearson correlation coefficient. The results of the research found that the competency of school administrators under the Saraburi Educational Service Area Office 1 was at a high level. The effectiveness of educational institutions under the Saraburi Educational Service Area Office, Area 1 is at a high level. And when analyzing the relationship between administrators' competency and the effectiveness of educational institutions under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, there was a high and positive relationship ($r = 0.740$) with statistical significance. Level .01

Keywords: Competency of educational institution administrators, Effectiveness of the educational institution, Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

ภูมิหลัง

การพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแมคเคลแลนด์ [1] ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) 4) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ขณะเดียวกัน เฮลริเกล, แจ็คสัน และสโลคัม [2] กล่าวว่าสมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และ 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องชี้วัดสำคัญที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพผลมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. เนื่องจากสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษามีความทันสมัยและสร้างสรรค์สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 [3] สอดคล้องกับ กัญญาณิชรุ้ ขุนประดิษฐ์ [4] กล่าวว่าได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01. เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารมีความจำเป็นและสำคัญในการนำพาทิศหรือโรงเรียนไปยังเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มจากการมีคุณธรรมจริยธรรมทั้งตัวผู้บริหารเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างซื่อตรง มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เพื่อนำพาทิศโรงเรียนไปยังเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านของการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน ผู้เรียน และสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมุ่งหวังผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 276 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 184 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะของผู้บริหาร

แมคคัสแลนด์ [1] ให้ความหมายคำว่า “สมรรถนะ” ว่า หมายถึง “คุณลักษณะที่ ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ [5] ได้ให้นิยามคำว่าสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกที่สำคัญในความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเป็นเหตุหลักที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานได้ผลดีเยี่ยม

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ [6] ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะว่าหมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ที่ความจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรบ้างหรือถ้าขาดคุณลักษณะบางประการก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร โดยได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ไว้ 5 สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดการพัฒนา และมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนี้ คือ 1) เป็นผู้บริหารที่ทำงานอย่างมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การสื่อสารและการจูงใจ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวางแผนและการบริหารจัดการ [7 - 10]

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ยวดี ประทุม [11] ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของโรงเรียนในการจัดการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมี

ความสุข โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

ฮอย และมิสเกล [12] ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องบีบบังคับได้

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ [13] 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งสถานศึกษา 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และ 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยได้กำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบ ทั้งภายในและภายนอก [3, 14, 15 16, 17, 18]

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 276 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 184 คน

เครื่องมือวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะการตอบแบบเลือกตอบ (Check – List) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การวัดค่าคะแนนตาม Liker Scale ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อ ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 9 ข้อ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 6 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 9 ข้อ และด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ จำนวน 6 ข้อ และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การวัดค่าคะแนนตาม Liker Scale ประกอบด้วย ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน จำนวน 11 ข้อ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอน จำนวน 9 ข้อ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู จำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก จำนวน 5 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	124	44.93
1.2 หญิง	152	55.07
รวม	276	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.62
2.2 ปริญญาตรี	111	40.22
2.3 ปริญญาโท	155	56.16
รวม	276	100.00
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหารโรงเรียน	46	16.67
3.2 ครูผู้สอน	230	83.33
รวม	276	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ระหว่าง 1-5 ปี	39	14.13
4.2 ระหว่าง 6-10 ปี	90	32.61
4.3 ระหว่าง 11-15 ปี	74	26.81
4.4 ระหว่าง 16-20 ปี	36	13.04
4.5 21 ปีขึ้นไป	37	13.41
รวม	276	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.07 มีการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.1 ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.61

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.93	0.77	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.02	0.75	มาก	2
3. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.04	0.74	มาก	1
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.89	0.77	มาก	5
5. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	3.95	0.75	มาก	3
รวม	3.96	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะของผู้บริหารในระดับมากที่สุดด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.27	0.57	มาก	3
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอน	4.30	0.60	มาก	1
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	4.12	0.68	มาก	4
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.60	มาก	1
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก	4.28	0.59	มาก	2
รวม	4.25	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอน และด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	
	R	p-value
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.562*	0.000
การพัฒนาตนเอง	0.579*	0.000
การสื่อสารและการจูงใจ	0.612*	0.000
การทำงานเป็นทีม	0.727*	0.000
การวางแผนและการบริหารจัดการ	0.659*	0.000
รวม	0.740*	0.000

** p-value < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.740$) โดยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การวางแผนและการบริหารจัดการ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒ เขต ๑ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญดังกล่าว มีอยู่ในระดับมากในตัวผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒ เขต ๑ กล่าวคือ มีผู้บริหารมีลักษณะเด่นในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้เหมาะสม สามารถทำงานภายใต้แรงกดดันต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งคาดว่าจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงาน การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดการพัฒนา และมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เฮลริเกล, แจ็คสัน และสโกลด์ม [2] ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการ สื่อสารและการจูงใจ การวางแผนและการบริหารจัดการ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๒ เขต ๑ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒ เขต ๑ อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๒ เขต ๑ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีประสิทธิผลที่เด่นชัดในเรื่องของนักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร มีการพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารและครูนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน การจัดโครงสร้างองค์กรและบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับหลักสูตรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สก็เรนส์ [19] ซึ่งประสิทธิผลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงระดับการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วประสิทธิผลโรงเรียนเป็นการรวมกันของมิติหรือเงื่อนไขต่างๆ ในการดำเนินการเพิ่มประสิทธิผล การศึกษาซึ่งมุ่งเน้นไปที่ความพยายามของโรงเรียนในการปรับปรุงสถานการณ์ของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล [12] ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน คือสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๒ เขต ๑ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.740 ซึ่งอธิบายได้ว่า ถ้าสมรรถนะของผู้บริหารมีมากขึ้นทั้งในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวางแผนและการบริหารจัดการ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๒ เขต ๑ ปรับตัวดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ [6] ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต ๑ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต ๑ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ของ เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยากรณ์ [20] พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารเรียงตามลำดับ คือ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ

สรุปผล

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มาก ที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การวางแผนและการบริหารจัดการ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนา ตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ในเรื่องของการเพิ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พัฒนาระบบขั้นตอนและวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ในเรื่องของความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการ ทำงาน ความสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม การตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องาน รวมถึงยอมรับในจุดด้อยและนำไปแก้ไขปรับปรุงพร้อมทั้งสามารถพัฒนาจุดเด่นที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนงานเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ในเรื่องของการสื่อสารและเขียนสื่อความหมายได้ อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม ความสามารถพูดจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและคล้อยตาม และ ความสามารถแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางและน้ำเสียงที่เหมาะสมกับบุคคล เวลาและสถานการณ์ต่างๆ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ในเรื่องของการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถกำหนด เป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็น ผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ดี

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ในเรื่องของการสื่อสารสาเหตุของปัญหาและแนว ทางแก้ไข ความสามารถวิเคราะห์เพื่อการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ความสามารถมอบหมาย งานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบความเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีต่อสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ควรศึกษาผลกระทบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เช่น ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] McClelland, David C. (1 9 9 9) . **Identifying Competencies with Behavioral-event interviews.** Psychological Science, 9(5), 331-339.
- [2] Hellriegel, D., Jackson, S.E., & Slocum, J.W. (2005) **Management: A Competency-Based Approach.** (10th ed). Singapore: Thomson South-Western.
- [3] ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- [4] กัญญาณิชรุฑ์ ขุนประดิษฐ์.(2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- [5] Spencer, L. M. & Spencer, S. M. .(1993) **Competency at work: Model for superior performance.** New York: Wiley.
- [6] อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย . (2547) .แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ **Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.** จุฬาลงกรณ์วารสาร. (64)16, กรกฎาคม2547 กันยายน-, .78-57
- [7] อัญชลีภรณ์ คำภีระ .(2564) .สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [8] ขวัญชนก แซ่ไคว้ .(2565) .ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [9] วัชพงษ์ อู่ยวงศ์.(2561) . สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [10] ดารافر เชยเดือน. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- [11] ยุวดี ประทุม .(2559) .ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [12] Hoy, W.K. and Miskel, C.G. .(1991) **Educational Administration: Theory Research and Practice:** 4thed. New York: Harper Collins.
- [13] ปรีชา พันธุ์สีดา. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงบูรณาการในจังหวัดอุดรธานี .วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [14] วาสนา วงษ์ชาติ .(2565) .ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา .นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- [15] วัชรพงศ์ ทศนบรรจง .(2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [16] พัชรพร ร่วมรักษ์ .(2559) .การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [17] ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- [18] วริศรา อรุณกิตติพร .(2561) .ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [19] Scheerens, J. (2012). **The use of theory in school effectiveness research revisited.** School Effectiveness and School Improvement, 24(1): 1-38.
- [20] เรือนเพชร เต็กสี และจรัส อติวิทยากรณ์ .(2561) .ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.

การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

STUDY OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION GUIDELINES TO ENHANCE MORALITY AND TRANSPARENCY ACCORDING TO THE FRAMEWORK FOR INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT LEVEL AA PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณัฐภัทร จินาสุย¹, ทวีศิลป์ กุลนภาดล²

Nattapat Jinasuy¹, Taweessil Koolnaphadol²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
บริหารสถานศึกษา, การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา, ระดับ AA	การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส 2) การร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบายตามกรอบการประเมินรายตัวชี้วัด 3) การเตรียมความพร้อมในการบริหารเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 4) การเสริมสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมโดยเสริมสร้างทัศนคติที่ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ และ 6) การปฏิบัติตนเป็นผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมที่ดี

Abstract

The objective is to study guidelines for educational administration of schools that have been Integrity and Transparency Assessment (ITA) Level AA. The study used qualitative approach, 8 key informants were selected through semi structured in-depth interviews. the results were as follow: (1) Educational institution administrators are facilitators and role models in developing morality and transparency; (2) Collaborating in planning and setting policy according to the framework for assessment each indicator; (3) preparation of management to support integrity and transparency assessment; (4) Enhance awareness through public relations, communication, and networking in exchanging knowledge; (5) Creating an organizational culture and organizational climate for teamwork by enhance anti-corruption attitudes; and (6) Behaving as a person with good moral behavior.

Keywords: Administration, Integrity and Transparency Assessment (ITA), Level AA

ภูมิหลัง

ปัญหาการทุจริตในประเทศไทยเป็นปัญหาที่มีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการพัฒนาทุกด้าน เกิดขึ้นมาอย่างยาวนานและส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง แม้กระทั่งปัจจุบันในหลาย ๆ รัฐบาลที่ผ่านมาก็ได้พยายามแก้ไขปัญหานี้ โดยได้กำหนดปัญหาการทุจริตอยู่ในแนวนโยบายแห่งรัฐในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือมีการกำหนด แนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ แต่การแก้ไขปัญหาการทุจริตยังไม่เกิดเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง อีกทั้งยังได้ทวีความรุนแรงและมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นยากต่อการตรวจสอบ [1] เห็นได้จากดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index :CPI) ประจำปี 2565 ที่จัดทำโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) จากแหล่งข้อมูล 9 แหล่ง ประเทศไทยได้คะแนนประเมิน 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 จากทั้งหมด 180 ประเทศ และอยู่ในอันดับที่ 4 ของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยประเทศไทยได้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2564 จำนวน 2 แหล่งคือ IMD WORLD เพิ่มขึ้นจาก 39 เป็น 43 คะแนน, WEF เพิ่มขึ้นจาก 42 เป็น 45 คะแนน, และได้รับคะแนนลดลงจากปี 2564 จำนวน 2 แหล่ง คือ PERC ลดลงจาก 36 เป็น 35 คะแนน, WJP ลดลงจาก 35 เป็น 34 คะแนน และคงที่ 5 แหล่ง คือ BF(TI), EIU, GI, PRS และ V-DEM แสดงว่าประเทศไทยยังคงมีระดับการทุจริตสูง [2]

การยกระดับการดำเนินงานภาครัฐเพื่อการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบนำมาสู่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โดยพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) [3]

นับตั้งแต่ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติทั้ง 193 ประเทศ มีฉันทามติรับรองและประกาศ “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” Sustainable Development Goals (SDGs) ภายใน พ.ศ. 2573 ทั้ง 17 ประการ ซึ่งเป้าหมายที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน คือ เป้าหมายที่ 16 สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันเข้มแข็ง ประเด็นที่ (16.4) ลดการทุจริตคอร์รัปชัน (16.5) พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และ (16.6) มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประเด็นดังกล่าวเป็นความท้าทายของคนไทย ทั้งประเทศและของทุกประเทศในโลกด้วยเช่นกัน ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าที่มีความสมดุลและสอดคล้องกันในระบบต่าง ๆ ของโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อที่สุดแล้ว ประชาคมโลกจะได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข [4]

หนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในประเทศไทยคือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์การภาครัฐให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของภาครัฐในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่สำคัญในการสร้างสังคมและระบบราชการที่มีความธรรมและความโปร่งใส. [5]

จากความพยายามในการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน โดยการใช้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินการให้สถานศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ประจำปี 2566 ผลปรากฏว่าคะแนนโดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 93.62 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน

ระดับ A โดย ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละเฉลี่ย 97.56 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่า ตัวชี้วัดอื่นๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงานได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 89.92 และโดยมี 36 โรงเรียนที่มี ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ AA คิดเป็นร้อยละ 53.73 จากสถานศึกษา ทั้งหมด 67 โรงเรียน [6]

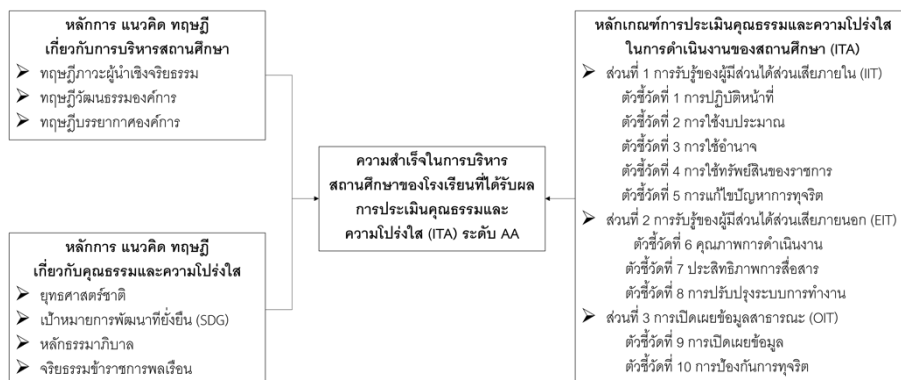
โรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ AA แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เครื่องมือและมาตรการที่เกี่ยวข้องถูกนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของโรงเรียน นโยบายการ ดำเนินงานและการรายงานผลที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการการป้องกันการทุจริตจะส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของโรงเรียนและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นอย่างมาก รวมทั้งการนำผลการ ประเมินมาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป [7]

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายในการส่งเสริม และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ AA

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ AA

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 8 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามวัตถุประสงค์หรือการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Stratified Purposeful Sampling Quota Sampling) มีการแบ่งชั้นตามคุณสมบัติเฉพาะ ตามแนวทางของ Miles and Huberman และกำหนดขนาดตัวอย่างของ แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลของ Nastasi and Schensul [8] โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้มีทั้งสิ้น 8 คน จากผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ระดับ AA จำนวน 6 คน โดยต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 2 ปี

1.2 กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 2 คน โดยต้องเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 2 ปี

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นและหัวข้อหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.2 จัดทำร่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นคำถามปลายเปิด สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

2.3 นำร่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

2.4 ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เดือน มีนาคม 2567 ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะให้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์โดยตรงและข้อคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งจะทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิดโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการเตรียมก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยจัดทำหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นการแสดงตัวตนและขออนุญาตนัดหมายวัน เวลา สถานที่ รูปแบบสำหรับการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เตรียมความพร้อมเครื่องมือในการบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จนกว่าจะเกิดความอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) ซึ่งไม่ค้นพบข้อมูลใหม่ หรือไม่มีข้อสงสัยเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการศึกษา

3.2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจะเริ่มสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่ามีข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่มีความประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยจะไม่บันทึกเสียง จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แล้วนำมาวิเคราะห์แยกจับประเด็น เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล และความเที่ยงตรงของผลการศึกษา โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนาตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของการสัมภาษณ์เชิงลึกการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปบทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มาบรรยายเป็นตัวหนังสือเพื่อนำมาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และนำมาจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงและความแตกต่างไปจากสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวน ด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงหลักการเหตุผลและข้อมูล เข้าด้วยกัน เพื่อแสดงความชัดเจนและความสำคัญของข้อมูล สะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check)

4.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าและข้อมูลที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความเป็นจริงที่สุดของผู้ให้ข้อมูลก่อนรายงานฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยพบว่ามีการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาดและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

1.1 การกำหนดทิศทาง กำกับ ติดตาม และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และบุคลากรที่รับผิดชอบในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของร่องรอยหลักฐานตามตัวชี้วัด และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ ควรปฏิบัติงานต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำและคำปรึกษา และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ โดยการกำหนดทิศทาง กำกับ ติดตาม และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“..... ถ้าผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดตัวบุคลากรได้ตรงตามประเด็น ตรงตัวชี้วัด มันจะไม่มีปัญหาเรื่องของการติดตามข้อมูลในตอนท้าย เพราะว่าแต่ละคนจะมีหน้าที่แล้วก็ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบไปอยู่แล้วจนจบ แต่ถ้าผู้บริหารที่ยังไม่เข้าใจตัวชี้วัดและไม่ได้ให้ความสำคัญ สถานศึกษาที่มีลักษณะแบบนี้ผลการประเมินจะไม่ช่วยให้การดำเนินงานของเขาสามารถนำเอาผลเอาไปใช้ได้.....” (01)

“.....ในส่วนของผู้บริหารเองก็จะเป็นในลักษณะเป็นที่ปรึกษา อำนวยความสะดวกในการทำงาน ข้อมูลในส่วนไหนที่ยังไม่ครอบคลุม ข้อมูลส่วนไหนที่ยังขาดตกบกพร่องไป ผอ. ก็จะเข้าไปเติมเต็มให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แล้วก็เป็นการถ่วงถ่วงเบื้องต้นด้วยว่าข้อมูลส่วนนั้นเกี่ยวข้องกับจริงหรือเปล่า.....” (04)

“.....ก็เชื่อว่าทุกโรงเรียนก็ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมิน ITA อยู่แล้ว แต่ว่าขึ้นอยู่กับระบบการทำงานของแต่ละคน ของแต่ละโรงเรียน เขาจะมีระบบกำกับ ติดตามยังไฉนนั้น เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้ผลการประเมินประสบความสำเร็จ บางคนสั่งๆ แต่ไม่กำกับติดตาม ก็อาจจะไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารก็ต้องชัดเจนในการสั่งการแล้วก็กำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ทำงานให้เป็นปัจจุบัน.....” (08)

1.2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและมีความกล้าหาญทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีควรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีภาพลักษณ์ที่ดีที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการตัดสินใจ กระทำตามค่านิยมที่ถูกต้องดีงามและเป็นธรรม โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและมีความกล้าหาญทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ในส่วนของผู้บริหารเองจำเป็นต้องมีคือความรู้เรื่องการประเมิน ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน องค์ประกอบ ตัวชี้วัดต่างๆ ต้องรู้นะ คือ ผอ. ต้องไม่หยุดการพัฒนาตนเอง ผอ. ต้องก้าวทันต่อเหตุการณ์ทันต่อความรู้และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อมูลส่วนไหนที่ยังขาดตกบกพร่อง ส่วนที่ยังไม่รู้ก็ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดเดิน หยุดก็เท่ากับปล่อยให้คนอื่นนำไป เพราะฉะนั้นจะหยุดที่จะเรียนรู้ไม่ได้.....” (04)

“.....เรื่องนี้มันยากที่สุดเลย ผมถึงให้ความสำคัญกับมัน ถ้าเราจะอยู่ในบริบทแวดล้อมไปด้วยวังวนของเรื่องของผลประโยชน์ มันสำคัญตรงใจเราและตัวเราต่างหากว่าจะมีความกล้าเพียงพอก็จะปฏิเสธสิ่งเหล่านั้น สิ่งนี้เขาเรียกว่า ความกล้าทางจริยธรรม เพราะการที่เราขึ้นมาเป็นผู้บริหารโรงเรียน เรามักจะถูกแวดล้อมไปด้วยเรื่องของผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอำนาจหน้าที่ของเรา ผมว่าต้องสร้างจากผู้นำเองจาก My Set ของตัวเองก่อน トラバได้ถ้าเรายังไม่มี My set เป็นแบบนี้ ให้เราไปสร้างให้คนอื่นยังไปไม่ได้ไม่มีทางสำเร็จ.....” (06)

1.3 การมอบหมายงานและอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตของงานที่กำหนดตามตัวชี้วัดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และสนับสนุนในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้เสร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ปัญหาหลักของโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมิน ITA คือการรวบรวมงาน เพราะว่ากรอบของการประเมิน ITA และตัวชี้วัดทุกตัวเกี่ยวกับงานในสถานศึกษาทั้งหมด ไม่ใช่งานแค่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผิดชอบ เพราะฉะนั้นคุณครูที่ได้รับผิดชอบหลักจะต้องติดตามงานจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา เขาไม่มีอำนาจเต็มในการสั่งการ แต่ในกรณีของโรงเรียนที่ได้รับระดับ AA เชื่อว่าผู้บริหารของโรงเรียนจะมีการมอบหมายงานที่มีการกระจายบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย แต่ละงานในโรงเรียนให้รับผิดชอบชัดเจนเป็นคณฯ ไป” (01)

“.....การจะมอบหมายงาน เราจะไม่กระจุกงานให้คนใดคนหนึ่งนะครับ เราจะมอบหมายงานโดยการกระจายงานกันไป แต่ละคนก็จะได้รับมอบหมายงานตามที่เขามีความถนัดหรือที่เขาสมัครใจด้วยนะครับ ก็เหมือนกับหลักบริหารทั่วไปนะครับ คือ Put the right man on the right job ที่นี้ก็จะยึดตรงนี้เป็นสำคัญก่อนนะครับ.....” (05)

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการป้องกันการทุจริต

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่สามารถชักชวน แนะนำ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำที่สามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสได้เป็นอย่างดี ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“..... ผอ. มองว่าพื้นฐานแต่ละโรงเรียนอาจไม่เท่ากัน ไม่เหมือนกัน ทั้งครูแล้วก็ Stakeholder ของเขา ดังนั้นผู้บริหารจึงสำคัญอย่างมากในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ที่ต้องมีคือความเป็นผู้นำ ผอ. มองว่าต้องมีภาวะผู้นำทางด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ผู้บริหารแต่ละที่ควรที่จะมีเป็นพื้นฐานเบื้องต้นเลย ยิ่งการทำงานเกี่ยวกับการประเมิน ITA ผอ. ว่ายังเป็นสิ่งจำเป็น คือ ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมในตนเองก่อน มีค่านิยมที่ดี มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ไม่อคติ มีความซื่อสัตย์ และการบริหารก็ต้องมีคุณธรรม เป็นธรรมต้องโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ ไม่ว่าใครจะเป็นผู้มาตรวจก็ตาม.....” (07)

2. การร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบายตามกรอบการประเมินรายตัวชี้วัด สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

2.1 การร่วมกันกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อป้องกันการทุจริต

การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อการป้องกันการทุจริตควรสร้างตระหนักรู้ และความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ให้เข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย ตลอดจนร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำมาพิจารณาร่วมในการป้องกันการทุจริต ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....เปิดโอกาสให้เขาซักถามเวลาที่เราประชุม เราก็จะผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบก่อน ในขณะที่เดียวกันในส่วนของการวางแผนในการจัดทำโครงการอะไร ถ้าเกิดมีการประชุม แล้วเขานำเสนอประเด็น เรื่องอะไรที่เราเห็นว่าเราสามารถทำได้ เราก็จะเอาตรงส่วนนั้น ข้อเสนอแนะตรงนั้นมาพิจารณา.....” (06)

“.....เราต้องมีนโยบาย มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าจะไปทางไหน เมื่อมีวิสัยทัศน์แล้ว ก็ต้องกล้าประกาศ วิสัยทัศน์ ประกาศนโยบายที่เราจะไป ที่เราจะขับเคลื่อน ทำอะไรบ้างต้องชัดเจน เพราะคนที่เขาปฏิบัติตามเขาจะ สับสน คือ ถ้าไม่ชัดเจน พอไม่ชัดเจนมันเกิดความสับสนวุ่นวายเต็มไปหมด ทำให้ขาดพลังในการดำเนินงาน แต่ถ้าสมมุติผู้นำมีความชัดเจน ผู้ตามเขาก็จะชัดเจนกับเรา แล้วเขาก็จะมี Focus มีทิศทางที่จะไป.....” (07)

2.2 การวางแผนการใช้งบประมาณในแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่โปร่งใสและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้งบประมาณโดยกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการใช้งบประมาณในแต่ละด้าน กำหนดเป้าหมายการใช้งบประมาณที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ของโครงการต่างๆ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นไปรษังใส ไม่เอื้อผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีการ ตรวจสอบ และอนุมัติการใช้งบประมาณเป็นระบบ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ดำเนินการเป็นปัจจุบัน มีการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบว่างบประมาณใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือไม่ และสามารถปรับปรุงแผนการใช้งบประมาณในปีงบประมาณต่อไปได้ตามความจำเป็น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....การใช้งบประมาณในแผนปฏิบัติราชการต้องมีความโปร่งใส เวลาทำแผนจะต้องมีหลายคน หลายฝ่าย เข้ามามีเกี่ยวข้อง คือต้องมีทั้งงบประมาณ ทั้งโครงการอะไรต่างๆ แล้วก็จะต้องผ่านการอนุมัติจาก คณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้น การทำแผนทุกแผนต้องชี้แจงที่มาที่ไปของแต่ละงาน ทั้งในเรื่องของวัตถุประสงค์ ของโครงการที่สอดคล้องกับเรื่องงบประมาณของรัฐที่ได้มา ทุกฝ่ายจะต้องรับรู้ร่วมกัน และตรวจสอบได้.....” (02)

“.....โรงเรียนได้มีการวางแผนเกี่ยวกับเรื่องของงบประมาณในแต่ละปีและต้องมีความเป็นไปได้จริงในการ นำไปปฏิบัติ ไม่ใช่วางแผนดีเยี่ยม แต่นำไปปฏิบัติไม่ได้ อย่างที่นี้ก็มีการวางแผนสำหรับการดำเนินการเรื่อง ITA ก็อย่างเช่นงบสำหรับพัฒนาเว็บไซต์เพิ่มเติม รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นโครงการพัฒนาสื่อ สารสนเทศ ของโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมิน ITA.....” (03)

2.3 การวางแผนจัดทำปฏิทินการดำเนินงานตามกรอบเวลาที่กำหนด

ผู้บริหารวางแผนจัดทำปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ต้องการ โดยให้คำนึงถึงความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ มีการระบุรายละเอียดของ โครงการที่จะดำเนินการ กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ เพื่อให้มีความชัดเจนในหน้าที่และความ รับผิดชอบ และกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....การวางแผนจัดทำปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยอ้างอิงมาจาก สพฐ. เราจะต้องเหมือนขยายผล และให้ความสำคัญในการในการดำเนินงาน เขตจะกำหนดปฏิทินว่าให้ทุกโรงเรียนไปดำเนินการจัดเตรียมเอกสาร และกรอกข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน และจะมีการติดตามตามปฏิทินที่กำหนดไว้ ทั้งส่วนที่เป็น IIT EIT และ OIT โดยแต่ละโรงเรียนจะทำตามปฏิทินนะ เราจะมีช่วงเวลา เช่น IIT กับ EIT เราจะกำหนดช่วงเวลาในการตอบ คือ ให้ ระยะเวลาสำหรับโรงเรียนในการตอบ IIT ประมาณ 1 สัปดาห์ EIT ประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วก็ OIT อีกประมาณ 2 สัปดาห์ ที่ให้เวลา OIT มาก เพราะเป็นตัวชี้วัดที่กว้างและเยอะ เพราะฉะนั้นเราจะให้เวลาในการในการตอบของ OIT ค่อนข้างมาก แล้วก็ต้องมีระยะเวลาเพียงพอสำหรับการตรวจสอบข้อมูล เก็บข้อมูลแล้วก็มีการปรับปรุงข้อมูล ด้วย ก่อนที่เราจะส่งข้อมูลไป สพฐ. เราจะทำตามกรอบของปฏิทินของ สพฐ. เป็นหลักกันคะ.....” (01)

2.4 การวิเคราะห์ผลของการประเมินรายตัวชี้วัดเพื่อนำมาพัฒนาในปีถัดไป

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลของการประเมินรายตัวชี้วัด เพื่อนำมาตรวจสอบข้อมูลว่าตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จากนั้นนำมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของการดำเนินการที่ผ่านมา ร่วมกับการวิเคราะห์สภาพสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำผลมาใช้ เป็นแนวการปรับปรุงการดำเนินงานและกำหนดนโยบายของปีถัดไป ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ครูเขาก็จะเอาผลจากปีก่อนมาวิเคราะห์ดูว่าที่ ตัวชี้วัดไหนที่ยังได้รับผลการประเมินน้อย ครูที่ รับผิดชอบเขาจะรู้ว่าเราพลาดตรงนี้ ร่องรอยหลักฐานเราไม่ครบ ครูก็จะแจ้ง ผอ. เราถึงจะมาแก้ไขตรงประเด็นที่เรา ยังกบพร่องไปอยู่ หรือ อาจยังไม่เข้าใจว่าต้องใส่หลักฐาน อะไรไปในตัวชี้วัดนั้นๆ แต่พอเราได้นำผลปีเก่าๆ มารวม วิเคราะห์ เราจะนำมาปรับแก้ให้ดีขึ้นในปีถัดไป เหมือนเอาฐานเก่าเรามาดูเทียบกับตัวเราเองนี้ ฐานปีที่แล้วมาดู ปีนี้แล้วพลาดอะไรมันก็ลักษณะเหมือนเป็นงานเหมือนการทำงานที่กหลังแผน ต้องมีการนำมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไขต่อไป.....” (07)

3. การเตรียมความพร้อมในการบริหารเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

3.1 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางตัวบุคคลที่รับผิดชอบให้มีความพร้อมและสามารถ ปฏิบัติงานทดแทนกันได้ได้อย่างเหมาะสม ควรมีผู้รับผิดชอบหลักที่มีหน้าที่ประสานงานและเสริมสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งควรมีผู้รับผิดชอบหลักมากกว่า 1 คน เนื่องจากในการ ดำเนินการอาจประสบปัญหาขึ้นได้จากสถานการณ์ที่ผู้รับผิดชอบหลักย้ายสถานศึกษา เปลี่ยนตำแหน่ง หรือ เกษียณอายุราชการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องใน การเสริมสร้างการรับรู้และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....เขตมีการจัดอบรมครูอยู่บ่อยๆ นะ ทั้งกลุ่มนิเทศ ติดตาม กลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่ม ICT หรือการ อบรมเกี่ยวกับการประเมิน ITA เอง ทางเขตจะให้มาอบรมร่วมกันโรงเรียนละ 2 คน นะคะ คือ ครูที่รับผิดชอบ ITA และ ครูที่รับผิดชอบเรื่องเว็บไซต์.....” (02)

“.....ผมมีตัวตายตัวแทน อย่างเช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ ผมก็มีผู้ช่วย เจ้าหน้าที่การเงิน ผมก็จะมีผู้ช่วยการเงิน เหมือนกัน กรณีของการประเมิน ITA ก็จะมีผู้รับผิดชอบหลัก และผู้ช่วยเป็นตัวสำรองไว้ กรณีเกิดการเปลี่ยนแปลง ภายใน เราสร้างการรับรู้ร่วมกันหมด กรณีมีการเปลี่ยนตัวบุคคล โรงเรียนผมไม่ได้รับผลกระทบอะไร เพราะว่ามีผู้ ที่สามารถดำเนินการได้อยู่แล้ว ลักษณะไปทำงานคู่ขนานกันไป.....” (06)

3.2 การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและปลอดภัย

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ อาจมีการจัดเก็บ ทั้งในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล และรูปแบบเอกสาร เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถ ใช้งานได้อย่างง่ายดาย มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ โดยอาจมีการใช้มาตรการการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และควรมีการดำเนินการปรับปรุง พัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้การดำเนินการของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....หลังจากแต่งตั้งบุคคลรับผิดชอบแล้ว เอกสาร หลักฐานที่ไม่เคยมีเราก็ต้องสร้างใหม่ โดยบางตัวยึด ข้อมูลเดิม บางตัวทำใหม่ และสำคัญคืองานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นเอกสาร หลักฐานต่างๆ จะมีทั้งเป็นเอกสารที่ Print Out ออกมานะคะ และมีเอกสารที่เป็นไฟล์ทั้งไฟล์ pdf ไฟล์ word เพื่ออะไร เพื่อง่ายต่อการค้นหา สมมุติ เล่มหาย เราก็สามารถไป Search ข้อมูลเดิมจากคอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งเรามีคอมพิวเตอร์กลางอยู่แล้ว จะมีแต่ครูเราก็ มีรหัสเข้าเครื่องได้ เด็ก หรือ คนนอกจะเข้าไม่ได้ ตรงนี้เราค้นไว้เพราะบางส่วนเป็นข้อมูลบุคลากร.....” (03)

3.3 การบริหารจัดการงบประมาณและสินทรัพย์ให้เกิดความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการงบประมาณและสินทรัพย์ให้เกิดความโปร่งใส โดยการกำหนด ตรวจสอบและดำเนินการใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ควรมีการบริหารสินทรัพย์ โดยจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์ตามระเบียบของทางราชการ บันทึกและรายงานข้อมูลทางการเงินและสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความเชื่อถือนอกจากนั้น ผู้บริหารควรมีกระบวนการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณและสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงตามต้องการและการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสถานศึกษา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....คุณครูจะมีส่วนช่วยดูแลทรัพยากรทุกอย่างในโรงเรียน เพราะนี่คือสมบัติของคุณครูด้วย สมบัติของนักเรียนด้วย สมบัติของ ผอ. ต้องช่วยกันดูแลสมบัติของโรงเรียน.....” (03)

“.....การจัดซื้อจัดจ้างเราใช้ Platform เข้ามาใช้จะครบ ก็จากรายงานได้เป็นปัจจุบันเพราะมันเป็นไปตามระบบจะครบ หรืออย่างเช่น เราเอามาจัดลำดับความสำคัญของโครงการ มาใช้จัด งบประมาณให้นะ แล้วก็เราเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารออกไป ทุกคนก็จะรู้หมดนะ แล้วก็ครูก็จะรู้ว่าตัวเองมีงบประมาณเท่านี้ มันทำให้ทุกอย่างมันถูกเปิดเผยทุกอย่างมันถูกตรวจสอบได้และมันทำให้ไม่เกิดภาระในการทำงาน.....” (05)

“.....ผอ. จะกำกับติดตาม โดยการลงเลขทะเบียนตามหมวดหมู่ ตามระเบียบพัสดุอยู่แล้ว และมีมาตรการในการพูดคุยตกลงกันไม่ให้น้ำของส่วนรวมไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว และใช้ให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด ไม่ใช่ไปอย่างสิ้นเปลือง.....” (07)

3.4 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาที่ตนสังกัดมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ทุกคน ส่วนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ที่ติดต่อราชการในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาตามจำนวนที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตามขนาดของสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การพิจารณา คือ ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อตอบแบบวัดการรับรู้จาก URL หรือ QR Code ได้ และ เป็นผู้ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดการรับรู้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ผอ. จะเรียกประชุมครูในวันที่ได้รับแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคือให้ตอบในที่ประชุมเลย ก็คือที่ให้ตอบในที่ประชุมเลยไม่ได้หมายความว่าเราจะ Fix คำตอบใดๆ แต่ว่าเนื่องจากว่าในข้อคำถาม บางคำถามอาจจะเกิดความสับสนในการตีความข้อคำถาม เป็นข้อคำถามแบบนิเสธ คือกลัวครูอ่านแล้วเกิดความเข้าใจผิด แล้วก็ให้คุณครูผู้รับผิดชอบ 2 คน ช่วยดูแลครูที่อาจจะไม่ค่อยถนัดในการใช้เทคโนโลยี และช่วยเดินดูรอบๆ แต่ไม่ได้ไปจี้จะคะว่าจะต้องตอบมากที่สุดหรืออะไรอย่างนั้นแค่ให้ช่วยดูว่าเกิดปัญหาอุปสรรคใดๆ เราจะได้ตรวจสอบได้ว่าครูในโรงเรียนทำแบบประเมินครบตามจำนวนที่กำหนดทั้งหมด.....” (08)

“.....โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างเราก็ต้อง Focus แล้วว่าเขาต้องเต็มใจในการตอบและมีศักยภาพในการตอบนะครับ แต่เรื่องการตอบนั้นเป็นเรื่องของเขาตามการรับรู้และตามความพอใจในการรับบริการจากเรา สิทธิในการตอบจะเป็นของผู้ประเมินอยู่แล้ว แต่ว่าจำนวนเราต้อง Fix ตามขนาด ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็มาจากขนาดของโรงเรียนเองนั่นแหละครับ แต่ที่นี้เราเน้นจำนวนที่มากกว่าขั้นต่ำที่กำหนดให้สักหน่อยก็ประมาณ 10 เปอร์เซนต์.....” (05)

“.....เราไม่ได้คัดเลือกเฉพาะผู้ปกครองที่ตอบเชิงบวกนะครับ แต่เลือกมาจากคนที่พร้อมจะตอบ เราก็หาคนที่เขาดูมีหน่วยงานหน้อยที่จะตอบคำถามและเข้าใจประเด็นได้ ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นหน้าที่ของครูประจำชั้นอยู่แล้วที่จะรู้ว่าผู้ปกครอง คนไหนสามารถอ่านออกเขียนได้ หรือมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมี ประมาณนั้น ซึ่งเราไม่สามารถจะไป Lock คำตอบได้หมดหรอก อย่างเรามี 40 ห้อง ห้องละ 10 คนรวมแล้ว 400 คน แต่เรา Lock ได้แค่อยากได้คนที่สามารถที่จะใช้ IT ได้สามารถตอบคำถามได้ เข้าใจคำถาม.....” (06)

4. การเสริมสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นย่อย ดังนี้

4.1 การเสริมสร้างการรับรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในสถานศึกษารับรู้รับทราบเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยอาจดำเนินการในลักษณะของการประชุม ขยายผลจากผู้รับผิดชอบหลัก หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดเผยข้อมูลภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญและเกี่ยวข้อง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....เขตจะดำเนินการในการอบรมก่อนการประเมินทุกครั้ง มีการให้ความรู้ก่อนที่เราประเมินเพื่ออะไร ก็เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนรับรู้รับทราบในการประเมินเสร็จแล้วก็ถึงจะไปพูดถึงในส่วนของตัวชี้วัดที่จะให้โรงเรียนได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดต่อไป โดยเครื่องมือในการประเมิน ITA จะมี 3 แบบ ได้แก่ IIT EIT และ OIT” (02)

4.2 การเสริมสร้างการรับรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสถานศึกษารับรู้รับทราบเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยอาจดำเนินการในลักษณะของการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครอง แสดงผลการดำเนินการผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา และข่าวประชาสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริการของสถานศึกษา เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงานของภาครัฐ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....สำหรับ ITA จะไปเกี่ยวข้องกับเปิดเผยข้อมูลออนไลน์บนเว็บไซต์นะคะ เพื่อให้บุคคลภายนอก หรือ ประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามาดูได้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะมีการดำเนินงานในกิจกรรมใดๆ นอกจากนั้นยังมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างความโปร่งใสมากขึ้น ผู้ปกครองก็รู้ว่าเรามีการทำงานตรงนี้ เป็นการสร้างความตระหนักในภาพรวมใหญ่ซึ่งมันจะไปสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ป.ป.ช. ที่ต้องกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และรู้จักเรื่องของการป้องกันการทุจริตมากขึ้นเป็นการยกระดับค่า CPI ของของประเทศ.....” (02)

4.3 การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารด้วยการใช้ช่องทางที่หลากหลาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยเสริมสร้างการรับรู้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อสื่อสารข้อมูลและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน เช่น การใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษา สื่อสังคมออนไลน์ ประชาสัมพันธ์ในสื่อต่าง ๆ การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครอง การเล่าปากต่อปาก เป็นต้น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....การสื่อสารเป็นการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ประกอบการ และยังเป็นการประกาศเจตนารมณ์ว่าจะไม่มีการทุจริต ประกาศนโยบายไม่รับเด็กฝาก ไม่มีการเรียกเก็บเงิน ไม่รับของขวัญ มันเป็นผลมาจากการสร้าง Branding โรงเรียนนี้มีการทำกิจกรรมนี้ก็จะทำให้โรงเรียนได้รับความนิยมนมากขึ้น สังเกตดูโรงเรียนใหญ่ๆ ที่เขานักเรียนมากขึ้นเรื่อยๆ เขาก็จะมาจากการประชาสัมพันธ์ทั้งรูปแบบของเว็บไซต์ Facebook และ TikTok อันนั้นก็คือเรื่องของการแข่งขันทั้งหมด มันเป็นการสร้างแบรนด์พอดูถึงโรงเรียนนี้ต้องนึกถึงกิจกรรมนี้ เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือรูปแบบหนึ่ง.....” (02)

“.....คณะกรรมการสถานศึกษา ในนั้นก็จะมีผู้ประกอบการอยู่ด้วย ดังนั้น ผู้ประกอบการก็จะเป็นกระบอกเสียงให้ก็จะมีเกี่ยวกับตัวแทนชุมชน ตัวแทนศาสนา มาสอดส่องดูแลการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างไรถูกต้องมั้ย ดีแล้วหรือยัง แล้วก็ผู้ประกอบการที่มีความใกล้ชิดกับทางโรงเรียนอย่างเช่นบริเวณโดยรอบ เขาก็จะเห็นได้ยินเสียงตามสายการบริหารจัดการในแต่ละวันหรือในแต่ละกิจกรรมต่างๆ นะคะ ส่วนใหญ่ก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี.....” (03)

4.4 การสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาทีมที่ปรึกษา

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการพัฒนาทีมที่ปรึกษา (ITA Support) เพื่อเปิดโอกาสและการสร้างพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ใกล้เคียง อาจดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือติดต่อสื่อสารผ่าน Platform การเรียนรู้ Online หรือการประชุม Online เพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ทางเขตจะมีการสร้างทีมที่ปรึกษาของเขตพื้นที่นะคะ ซึ่งๆ ทุกปีจะมาจัดประชุมชี้แจงแล้วก็วางแผนให้โรงเรียนดำเนินการในการทำเอกสารหลักฐานร่องรอยต่างๆ ตามตัวชี้วัด นอกจากนั้นเรามีเครือข่ายสถานศึกษายังยืนอยู่ ทั้งหมด 8 เครือข่ายอยู่แล้ว ทว่าทั้ง 3 อำเภอ แล้วทั้ง 8 เครือข่ายนี้จะมีโรงเรียนที่ได้ผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับ AA ทุกเครือข่าย.....” (01)

“.....การสร้างเครือข่าย อันนี้เป็นหัวใจเลย ไม่ว่าเราจะบริหารงานอะไร หรือมีปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็แล้วแต่ มันจะไม่ถูกขจัดไปได้ง่าย พอเรามีเครือข่ายพวกเขาจะช่วยแก้จุดบอดที่เป็นอุปสรรคของเราได้ดีมากนะครับ นอกจากโรงเรียนก็มีกลุ่มอื่นอีก เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เครือข่ายของผู้ปกครอง เครือข่ายสถานประกอบการรอบๆ โรงเรียน เขาเป็นเครือข่ายเราหมดนะ หน่วยงานราชการอื่นๆ พอเราทำให้เขาเห็นว่าเราโปร่งใส เขาก็อยากที่จะเข้ามาร่วม ถ้าเกิดมันไม่โปร่งใสก็คงไม่มีใครอยากมาร่วมหรอกนะครับ.....” (05)

4.5 วิธีดำเนินการและช่องทางการร้องเรียนเรื่องทุจริต

ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและช่องทางการร้องเรียนเรื่องทุจริตที่ชัดเจนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อาจดำเนินการลักษณะของการติดต่อร้องเรียนกับผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งสูงสุดโดยตรง หรือ พัฒนาช่องทางการร้องเรียนรูปแบบ Online ผ่าน Platform ต่างๆ เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษา Email ของสถานศึกษา สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น ควรส่งเสริมการสร้างระบบการรายงานและการตรวจสอบที่เปิดเผยและให้โอกาสในการรายงานเรื่องทุจริตอย่างสะดวกและปลอดภัยเป็นมาตรฐานของการดำเนินการทุกขั้นตอน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....การร้องเรียนก็จะมีโอกาสให้ผู้ปกครองร้องเรียน หรือให้ข้อเสนอแนะผ่านช่องทาง Facebook และ Line ส่วนตัวของคุณครู ถ้าสมมุติมีการร้องเรียนเกิดขึ้น ก่อนอื่นเราจะประชุมครูก่อน เพื่อถามหาต้นสายปลายเหตุก่อนว่ามันมาจากตรงไหน อย่างไร เราผิดพลาดตรงไหน แล้วค่อยมาปรึกษาหารือกันว่าจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทีนี้เราจะทราบถึงปัญหาข้อเสนอแนะ ถ้าคุณครูสามารถสื่อสารให้ปกครองเข้าใจได้ก็คือจบ แต่ถ้าสมมุติว่าผู้ปกครองยังมีข้อคำถามต่างๆ ผู้ปกครองจะเข้ามาพบ ผอ. โดยตรงได้.....” (03)

5. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมโดยเสริมสร้างทัศนคติที่ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

5.1 การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรที่มีความสุขและอิสระในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีความสุขและอิสระในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการร่วมกันตั้งเป้าหมายและข้อตกลงในการปฏิบัติงานเพื่อต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานอย่างมีความสุข มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระ เป็นไปตามข้อตกลงที่วางไว้ ภายใต้การตรวจสอบและการควบคุมเป็นระยะ ควรลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครูให้สามารถทำงานในองค์กรด้วยความรู้สึกของการเป็นเพื่อน ต่างต่างกันที่บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....วัฒนธรรมการองค์กร คือสิ่งที่เราทำจนเป็นปกติวิสัย วัฒนธรรมมันต้องทำนะถึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือ สิ่งที่เราไม่เคยทำเลยมันก็คือวัฒนธรรมได้ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมมันเกิดจากการสร้างและการไม่สร้าง อะไรที่มันเป็นวัฒนธรรมก็คือความดีงามที่เราต้องการให้เกิดขึ้น แล้วก็ทำกันอย่างต่อเนื่องมันก็เป็นวัฒนธรรม ส่วนสิ่งที่ไม่ทำจนก่อให้เกิดวัฒนธรรม ก็คือสิ่งที่ไม่ดี การทุจริตในรูปลักษณ์ต่างๆ ถ้าไม่ทำก็จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้เช่นกัน การจะทำให้องค์กรมีคุณธรรมก็ต้องสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น.....” (05)

“.....เรื่องบรรยากาศในการทำงานของครู ผมไม่สนว่าแมวดำหรือขาว ขอให้จับหนูได้ก็พอ ผมก็เลยไม่ค่อยได้ Serious ผมจะให้อิสระในการบริหารจัดการเวลาของเขาเอง แต่งานต้องออกมาให้ดีมีประสิทธิภาพเท่านั้นพอ.....” (06)

5.2 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นกับผู้รับผิดชอบ โดยการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินที่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบว่าการประเมินไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน แต่เป็นกระบวนการรวบรวมผลการดำเนินการและรายงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของภาครัฐ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ทัศนคติของคุณ ไม่ใช่เฉพาะครูที่รับผิดชอบหลักแต่รวมถึงครูทั้งหมดที่มีส่วนร่วม การประเมินนี้เป็นระบบการประเมินที่เป็นเรื่องปกตินะ เพราะหลายตัวชี้วัดก็เป็นสิ่งที่แต่ละโรงเรียนควรมีอยู่แล้ว ไม่ได้สร้างภาระเพิ่มเติม อยากให้ครูมีทัศนคติที่ดี ไม่อึดอัด เพราะว่ามันคือการสะท้อน คุณภาพของสถานศึกษา.....” (01)

“.....การประเมิน ITA เป็นภาระงานที่ทำอยู่แล้วในโรงเรียน เพียงแต่ว่าอาจจะอยู่ตามสายงานต่างๆ จะจัดกระจายอยู่ตามกลุ่มงานต่างๆ เวลาที่เราเอาตรงนี้มีมาประกอบการรายงานผล ITA ก็แค่เก็บงานกับกลุ่มงานต่างๆ เข้ามารายงาน ในส่วนตัวนะ ผอ. ไม่คิดว่าเป็นภาระ คือ.....” (07)

5.3 การสร้างทีมงานที่ดีโดยการช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการกำหนดเป้าหมายชัดเจนและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับทีม สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจในทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับการรับฟังและการให้ข้อเสนอแนะ สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีม ร่วมกันเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ควรมีการกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมภายในทีม ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ก็ต่อจะมาระดมทีมงานช่วยกันทำ ไม่ให้ใครรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว เมื่อรับผิดชอบเป็นกลุ่มจะสามารถทำงานแทนกันได้ตลอดเวลา เราสร้างระบบตัวตายตัวแทน หรือจะเรียกระบบ Buddy ก็ได้ ไว้กรณีเผื่อมีคนย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่ง เพราะอย่างนั้นเราจะไม่กังวลเลยว่าหากมีคนย้ายไปแล้วจะทำให้งานสะดุด งานไม่ต่อเนื่อง.....” (05)

“.....ผอ. จะยึดคติว่าทำงานต่างๆ ให้ทำงานเป็นทีมจะไม่ให้ทอดงานไว้คนเดียว คือ งานฝ่ายอย่างวิชาการ คนในทีมวิชาการต้องรู้ งานงบประมาณ ทีมงบก็ต้องรู้ อย่างน้อยก็รู้ความคืบหน้าของกันและกันว่าจะไปไหน เพราะถ้าถ้ารู้ข้อมูลคนเดียว หากเกิด Accident ขึ้นมา เราหาอะไรไม่เจอ ทำอะไรก็จะสะดุดไปหมด.....” (07)

5.4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิต

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้คำแนะนำ ชื่นชม และเสริมสร้างความมั่นใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนาตัวเองตามความสนใจและความถนัด ควรให้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม ให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิต ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....อีกอันที่สำคัญมากเลย คือ กำลังใจ ผู้บริหารควรให้กำลังใจ เพราะว่าภาระประเมิน ITA เป็นงานที่ต้องรวบรวมข้อมูลทั้งหมดของโรงเรียนมาไว้ในที่เดียว ความรับผิดชอบค่อนข้างจะหนัก แล้วก็อาศัยความร่วมมือของครูทั้งโรงเรียน ถ้าหากว่าผู้บริหารยังไม่เป็นกำลังใจสำคัญให้กับครูในโรงเรียนแล้ว มันจะไม่สามารถดำเนินงานได้เลย โดยทุกครั้งที่มีการประชุม ผอ. จะกล่าวขอบคุณคุณครูที่ดำเนินงานและให้ความสำคัญ.....” (04)

“.....ในมุมมองของ ผอ. จะมีความตระหนักอยู่อย่างหนึ่งคือทุกๆ คนต้องมี Work-life Balance ที่ดี ผอ. จะพยายามไม่รบกวนในช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ผอ. จะไม่รบกวนช่วงหลังเลิกงาน ถ้าไม่จำเป็นมีเรื่องด่วนจริงๆ ผอ. ว่าการให้เขาได้พักก็เป็นหนึ่งวิธีที่ทำให้เขามีกำลังใจในการทำงาน เหมือนได้ชาร์จแบตเตอรี่ คือ ผอ. ก็ต้องดูเรื่องของขวัญกำลังใจด้วยนะ ไม่ใช่ว่าจะเอาแต่งานไม่สนใจความรู้สึกของครูเลย.....” (07)

6. การปฏิบัติตนเป็นผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมที่ดี สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเด็นย่อย ดังนี้

6.1 การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรมที่ตนยึดถือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตนควบคู่กับคุณธรรมที่ตนยึดถือ มีความซื่อสัตย์ ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อบุคลากร ต่อองค์การ ชุมชน และสังคม มีความยึดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความเมตตา โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง มีค่านิยมที่ถูกต้อง ดีงาม ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ส่วนตัว ผอ. เองยึดหลักก็คือความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเด็ก ต่อครู ต่อหน้าที่.....” (03)

“.....ความยึดหยุ่นก็จำเป็น ไม่ใช่ว่างานต้องได้ตอนนี้ บางครั้งมันอาจมีปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารเองก็ต้องรับฟัง ไม่ใช่ Stick ทุกเรื่องจนไม่ฟังอะไรเลย” (05)

“.....ถ้าเป็นคนดีมีคุณธรรม มันก็จบแล้ว ความเก่งมันพัฒนาได้ แต่ความเป็นคนดีมีคุณธรรมนี่มันพัฒนายากกว่ากัน ถูกมั้ย ส่วนคุณธรรมที่ยึดปฏิบัติ มันก็ขึ้นอยู่กับตัวของบุคคลเท่านั้นเองว่าจะยึดถือคุณธรรมอะไร เลือกเชื่อแบบใด ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลนะ.....” (06)

6.2 การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตาม และปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งทางราชการอย่างเคร่งครัด ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมในการดำเนินงานอย่างรอบด้าน ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....ก็จะดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ตามระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะด้านงบประมาณ ต้องเน้นย้ำมากๆ เพราะระเบียบต่างๆ ก็เปลี่ยนแปลงๆ.....” (04)

“.....หลักที่ใช้อย่างสม่ำเสมอเลยก็คือความเสมอภาคและเป็นธรรม เราทำงาน คือ ทุกคนจะต้องมีความเสมอภาคกัน เสมอภาคอย่างเป็นธรรมด้วยนะครับ ในการปฏิบัติงานต่างๆ ต้องไม่เลือกปฏิบัติ.....” (06)

6.3 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้การดำเนินงานของสถานศึกษา แสดงความคิดเห็น และร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำอันเป็นการทุจริต ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....เรื่อง ITA คือทุกคนต้องมีส่วนร่วมอันนี้สำคัญมากๆ คือทุกคนต้องมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็น ผอ. คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน พอเขาได้ประเมินแบบนี้ก็ถือว่าดีนะคะ เพราะว่าจะเป็นความคิดของเขาเองและเป็นตัวสะท้อนมุมมองที่ผู้ปกครองและชุมชน เขามองโรงเรียนกลับมา มันไม่ใช่แค่เรามองเราอย่างเดียวเป็นตัวสะท้อนกลับมา ซึ่งถ้ามันเป็นเสียงสะท้อนกลับมาไม่ดีเราก็ได้พัฒนาปรับปรุงหรือถ้ามันเป็นสิ่งที่ดีเราก็จะได้มั่นใจว่าสิ่งที่เราทำอยู่นั้น มันมาถูกทาง” (07)

6.4 การเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อความโปร่งใส

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ด้วยวิธีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อาจใช้วิธีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครอง การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้ให้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....การเผยแพร่ให้คนอื่นรู้อะไรที่เป็นเรื่องที่ดีเราก็อยากจะเผยแพร่ไปให้คนอื่นเขารู้ใช้มั้ย องค์กรไหนที่มีข้อมูลปิดบังเยอะๆ อาจจะไม่มีความโปร่งใส การเปิดเผยออกมา มันถูกรับรู้ไปพร้อมๆ กันทั้งองค์กร มันไม่ได้อยู่ภายในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงเท่านั้นนะ แต่ความรู้ทั้งองค์กร เพราะฉะนั้นมันจะสร้างความโปร่งใสได้นะ ก็คือในแง่ของการให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร กระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไปพร้อมๆ กัน.....” (05)

6.5 ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และความมีวินัยในตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....หลักสำนึกรับผิดชอบต่อ คือส่งเสริมการมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง.....” (04)

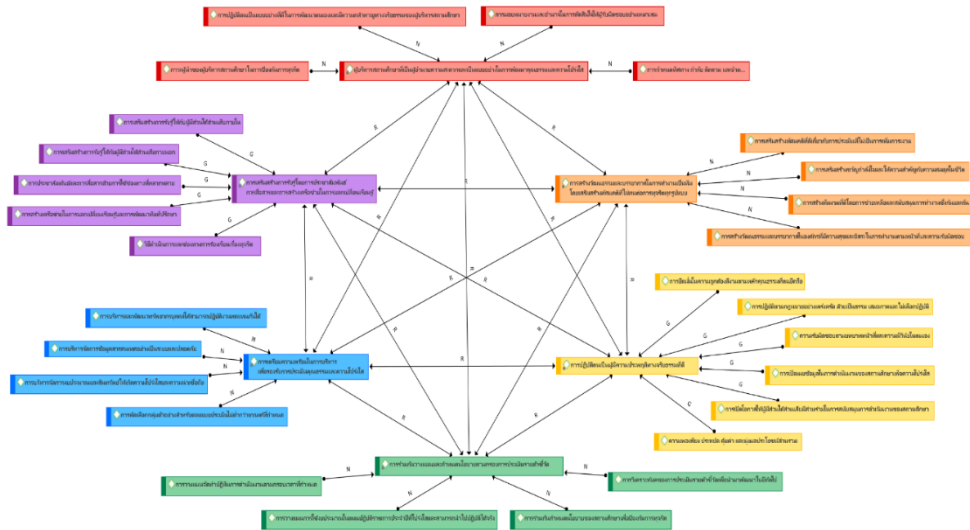
“.....ผมมองว่าเป็นเรื่องของ Self-Discipline หรือ ความมีวินัยในตนเอง จะให้คอยมาบอกมากำกับทุกเรื่อง ผมว่าไม่ได้หรอก ก็คือทุกคนต้องมีความตระหนักรู้มีวินัยในตนเอง วินัยจะเป็นตัวควบคุมในตัวเองอยู่แล้ว ให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน.....” (05)

6.6 ความพอเพียง ประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ควรมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการดำเนินการต่างๆ และมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุว่า

“.....เราจะใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและการตั้งงบประมาณให้เน้นไปที่นักเรียน งบประมาณให้นักเรียนอย่างเดียวนะคะ เราจะชี้แจงกับคุณครูชัดเจนนเลย.....” (03)

“.....เราใช้เงินอย่างที่ผมบอกว่าคุณไม่ใช้เงินไม่เกินดุล เงินคงเหลือต้นปีงบประมาณเกือบๆ ล้าน ทั้งๆ ที่เรายังไม่ได้เงินใหม่มา แต่เราจะเอาเงินเก่าไว้ สำหรับใช้ตอนต้นปีงบประมาณต่อไป ต้องไม่ประมาท ไม่รู้ว่าอะไรขึ้นเงินคงคลังในกระเป๋าหมุนใช้ต่อไปเรื่อยๆ ก็จะเป็นลักษณะนั้นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....” (06)



ภาพประกอบที่ 1 แสดงแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

อภิปรายผล

จากการสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยรายย่อย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาดและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 ทฤษฎี ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Treviño [9] ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน เรียกว่า “สองเสาหลักของผู้นำเชิงจริยธรรม” คือ 1.1) การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Person) โดยผู้นำควรเป็นบุคคลที่แสดงพฤติกรรมและการตัดสินใจบนพื้นฐานจริยธรรม และ 1.2) การบริหารที่มีศีลธรรม (Moral Manager) โดยผู้นำควรให้ความสำคัญกับการวางพื้นฐานทางจริยธรรมในการทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ ค่านิยมส่วนบุคคลกับสมาชิกในองค์กร 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Grace [10] ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกรอบที่สอดคล้องภายในกับภายนอก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 2.1) ค่านิยม (Values) 2.2) วิสัยทัศน์ (Vision) 2.3) การสื่อสาร (Voice) 2.4) คุณธรรม (Virtue) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Yuki [11] กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นตัวชี้วัดใน 8 ข้อ ได้แก่ 3.1) การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ 3.2) ความสุจริต 3.3) การให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง 3.4) การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร 3.5) ความเสี่ยงของการตัดสินใจของผู้นำ 3.6) การเปิดเผยข้อมูล 3.7) การตอบสนองต่อคำวิจารณ์และความไม่เห็นด้วยของผู้ตาม และ 3.8) การพัฒนาทักษะผู้ตามและความเชื่อมั่นในตนเอง

2.การร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบายตามกรอบการประเมินรายตัวชี้วัด สอดคล้องแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ [11] กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และกรอบภารกิจงานตามขอบข่าย โดยกำหนดให้โรงเรียนมีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา 2) หลักการพื้นฐานของ ITA [7] 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 2.1) การใช้งบประมาณ 2.2) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 3) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา [13] ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยให้สถานศึกษามีอำนาจในการจัดทำแผนงบประมาณ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) โดยต้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ [3] ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดยการให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากล 5) งานวิจัยของรณนันทน์ สิงหเสม [14] โดยผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการประเมิน ITA ว่าควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนทุกตัวชี้วัด และ 6) งานวิจัยของ Rosli และคณะ [15] โดยผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานของรัฐควรได้รับการปรับปรุงและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป โดยการวิเคราะห์ควรคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

3. การเตรียมความพร้อมในการบริหารเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
 สอดคล้องแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ [12] กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และกรอบภารกิจงานตามขอบข่าย โดยกำหนดให้โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ 2) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา [13] 2.1) ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยให้สถานศึกษามีอำนาจจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี 2.2) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้สถานศึกษามีอำนาจในการวางแผนอัตรากำลัง ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2.3) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยให้สถานศึกษามีอำนาจในการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) หลักการพื้นฐานของ ITA [7] ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ [3] ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และมุ่งเน้นการบริหารงานที่ทันสมัย 6) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ เป้าหมายย่อย 16.6 พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบและโปร่งใส [16] 7) ทฤษฎีการทำนุบำรุงวัฒนธรรมองค์การของ Pascale [17] เป็นกระบวนการในการเพิ่มความเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์การที่เรียกว่า “สังคมประกิดในองค์การ”

4. การเสริมสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา [13] ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยให้สถานศึกษามีอำนาจในการการประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา และการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 2) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน [18] ที่เกี่ยวข้องกับ 2.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานโดยปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ 2.2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ 3) หลักการพื้นฐานของ ITA [7] 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 3.1) การปฏิบัติหน้าที่ 3.2) การใช้อำนาจ 3.3) การปรับปรุงระบบการทำงาน 3.4) คุณภาพการดำเนินงาน 3.5) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 3.6) การเปิดเผยข้อมูล และ 3.7) การป้องกันการทุจริต 4) ทฤษฎีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ Kent Peterson และ Terrence Deal [19] เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านเครือข่ายการสื่อสาร มีหน้าที่สำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง 5) งานวิจัยของรณันท์ สิงหเสน [14] จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า 1) การสร้างการรับรู้ความเข้าใจและให้เกิดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ 2) การสร้างการรับรู้และความเข้าใจโดยให้มองภาพรวมขององค์กร 3) การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม 4) ควรดำเนินการประเมินโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน จากนั้นนำผลการดำเนินงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเปิดเผยต่อสาธารณชน 6) งานวิจัยของ เบญจพร จันทรโศทร [21] จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกว่า ควรดำเนินการเพื่อให้สาธารณชนได้รับรู้รับทราบถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่มีมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลที่เคร่งครัดอย่างสม่ำเสมอ และ 7) งานวิจัยของโชคดี นพวรรณ [22] ผลการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่าควรกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะทางเข้ามาสนับสนุนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสโดยเฉพาะ และผลักดันให้มีการสร้างและใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามหลักการมีส่วนร่วมจากประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน

5. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมโดยเสริมสร้างทัศนคติที่ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ สอดคล้องแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ทฤษฎีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ Kent Peterson และ Terrence Deal [19] โดยองค์ประกอบเด่นที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) วิสัยทัศน์ 1.2) พิธีการและประเพณี และ 1.3) เครือข่ายการสื่อสาร 2) ทฤษฎีบรรยากาศองค์กร ของ Andrew Halpin และ Don Croft [22] โดยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) ที่มีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 2.1) เป็นองค์กรที่เข้มแข็งที่กำลังก้าวไปสู่เป้าหมายพร้อมกับตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 2.2) พฤติกรรมภาวะผู้นำเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม 2.3) สมาชิกไม่ถูกครอบงำ และการตอบสนองความต้องการทางสังคมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 2.4) เกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายผู้นำ และ 2.5) พฤติกรรมสมาชิกเป็นความจริงแท้ 3) ทฤษฎีโครงสร้างองค์กรระบบ 4 ของ Likert [19] เป็นตัวแปรภายในตามบริบทขององค์กรที่ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรเหตุ ได้แก่ 3.1) เจตคติที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่องาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงาน 3.2) สัญญาที่มีต่อองค์กร 3.3) ระดับเป้าหมายของการปฏิบัติ 3.4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3.5) คำมั่นสัญญาที่กลุ่มมีให้ต่อองค์กร 3.6) ความเชื่อมั่นในตนเองและหัวหน้างาน 3.7) แรงจูงใจ และ 3.8) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และ 4) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา [13] ด้านการบริหารบุคคล โดยให้สถานศึกษามีอำนาจในการการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

6. การปฏิบัติตนเป็นผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมที่ดี สอดคล้องแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ [3] ที่เกี่ยวข้อง 4 ประเด็น ได้แก่ 1.1) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง โดยมุ่งเน้นการบริหารงานที่เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ 1.2) ภาครัฐมีความโปร่งใส โดยมุ่งเน้นการบริหารงานอย่างโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรมและประพฤติมิชอบ โดยประชาชนและเอกชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต 1.3) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ เป็นธรรม เท่าเทียม และ 1.4) กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน 2) การจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล [23] ที่ได้อธิบายหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ 2.1) หลักประสิทธิภาพ 2.2) หลักประสิทธิภาพ 2.3) หลักการตอบสนอง 2.4) หลักการรับผิดชอบ 2.5) หลักความโปร่งใส 2.6) หลักการมีส่วนร่วม 2.7) หลักการกระจายอำนาจ 2.8) หลักนิติธรรม 2.9) หลักความเสมอภาค และ 2.10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ 3) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน [18] โดยมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน 7 ข้อ ได้แก่ 3.1) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 3.2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3.3) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 3.4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 3.5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน 3.6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และ 3.7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนาที่ตนนับถือมาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาคควรกำหนดนโยบายพัฒนาและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ระดับ AA โดยใช้แนวทางการบริหารสถานศึกษา 6 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาดและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส 2) การร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบายตามกรอบการประเมินรายตัวชี้วัด 3) การเตรียมความพร้อมในการบริหารเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 4) การเสริมสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมโดยเสริมสร้างทัศนคติที่ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ และ 6) การปฏิบัติตนเป็นผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการป้องกันการทุจริตตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส”

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส”

2.3 ควรมีการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา”

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา”

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา. (2565). การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.]. Etheses RBRU. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-457-file01-2023-03-17-11-01-53.pdf>
- [2] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566b, 31 มกราคม). ประกาศผลดัชนีการรับรู้ การทุจริต (CPI) ประจำปี 2565. www.nacc.go.th. <https://www.nacc.go.th/categorydetail/2018083118464105/20230131152920>.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับสำหรับเผยแพร่.). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- [4] มุลนิธิมั่นพัฒนา. (2563). สืบสานสู่ปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนและเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- [5] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566a). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 = ITA manual 2023. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- [6] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต2. (2566). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต2.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [8] ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29(2), 31-48.
- [9] Treviño, L. K., Hartman, L. P., และ Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(2), 128-142. https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2012/12/Moral-Person-and-MoralManager_How-Executives-Develop-a-Reputation-for-Ethical-Leadership1.pdf
- [10] ศุภกร จันทราวุฒิก. (2562). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร ปริญญาโท (ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2562]. <http://irithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/284/1/gs561150082.pdf>
- [11] Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5th .). Upper Saddle River, N.J. : PrinticeHall.
- [12] ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. (2561). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่135 ตอนพิเศษ 235 ง, น. 4-5). https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/235/T_0004.PDF
- [13] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

- [14] ชนนันท์ สิงหเสม. (2566). การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน, 16(1), 159-183.
- [15] Rosli, M. H., Aziz, M. A. b. A., Mohd, F., และ Said, J. (2015). Integrity Systems in Malaysian Public Sector: An Empirical Finding. *Procedia Economics and Finance*, 28, 260-265. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01109-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01109-0)
- [16] United Nations. (2015, 2023, October 23). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution Adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- [17] Pascale, R. (1985). The Paradox of "Corporate Culture" : Reconciling Ourselves to Socialization. *California Management Review*, 27(2), 1-26. https://www.researchgate.net/profile/Richard-Pascale-2/publication/240322077_The_Paradox_of_Corporate_Culture/links/00b4953a3f85f8940f000000/The-Paradox-of-Corporate-Culture.pdf
- [18] ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. (2564). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 138 ตอนพิเศษ 109 ง, น. 1-2). <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/pramwlcchrythrmkhaaraachkaarphleruue.pdf>
- [19] ศิริพงศ์ เสาภายน. (2558). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3.). มิตรภาพ การพิมพ์และสตีวดีโอ
- [20] เบญจพร จันทรโคตร. (2561). การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากนคร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *Walailak Procedia*, 2018(1), SS181. <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5298>
- [21] โชคดี นพวรรณ. (2565). การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) กับการป้องกันการคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ. วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน, 15(1), 157-189.
- [22] สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). ปัญญาชน.
- [23] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา

POSITIVE LEADERSHIP OF ADMONISTATOR

มัทนา วัฒนอมศักดิ์¹, ณัฐริน เจริญเกียรติบวร²

¹ รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำพลังบวก /
ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

จากความเปลี่ยนแปลงทั้งกระแสสังคมและวงการการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษามีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากร และสามารถสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาให้เกิดแก่ชุมชนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้บุคลากรได้ตระหนักรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า และได้รับความเอาใจใส่ดูแล โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการมองเชิงบวก เห็นโอกาสมากกว่าปัญหา เห็นจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน ชมเชยมากกว่าตำหนิ ทำให้บุคลากรมีความสบายใจโดยการสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ภาวะผู้นำพลังบวกอาจเป็นคำตอบสำหรับผู้บริหารเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในบทความนี้มุ่งนำเสนอภาวะผู้นำพลังบวกที่จะมีผลต่อต้นทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรและส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้

Abstract

Due to the changes in social and educational contexts, the school administrators need to adapt and drive the quality of education management, strive to achieve school goals, including enable school positive working atmosphere, gain collaboration from team members, and gain trust from parents and community. School leaders have to make sure that their subordinates are aware they are important and being supported, leaders need to be a role model in positive thinking, see opportunities than problems, focus on strengths than weakness, and offer compliments than criticism, make their subordinates feel comfortable by providing psychological safety. Positive leadership might be the answer for the school leaders to be able to perform their tasks effectively and efficiently. This article aimed to propose the concept

of positive leadership, which would affect the psychological capital of school personnel and consequently affect the performance of school.

Keywords: Positive Leadership / School Administrator

ภูมิหลัง

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม รวมถึงความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ได้ขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและในสภาวะการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วขึ้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งให้บุคลากรและสมาชิกในองค์กรได้ตระหนักเห็นถึงความจริงใจในการดูแลสนับสนุนพวกเขาให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการเติบโตของบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและจุดแข็งของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ [1] ที่ว่า ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้นำหลังบวก มีความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดี มองเห็นโอกาสใหม่ๆ มากกว่าจุดอ่อนหรือปัญหา สามารถสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรของตนเองสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ มีความเข้าอกเข้าใจในตัวเอง (empathy) และสามารถสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจหรือความรู้สึกไว้วางใจและความเชื่อใจให้แก่บุคลากรสามารถสร้างบรรยากาศเชิงบวกให้ทีม (positive team climate) สร้างพื้นที่ให้สามารถพูดคุยหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างสบายใจ มีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งผู้นำหลังบวกจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากร ทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ และมีความมั่นใจว่า ตนเองได้รับการดูแลและสนับสนุนจากผู้นำองค์กรอย่างจริงใจ นอกจากนี้ [1] ยังได้เสริมอีกว่า เมื่อผู้นำเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ในอนาคตที่คาดหวังจะกลายเป็นความจริง การมองโลกปัจจุบันในแง่ดีจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จในอนาคต อย่างยึดติดอยู่กับอุปสรรคหรือปัญหา ให้มองหาโอกาสและความหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ [2] ที่พบว่า ผู้นำองค์กรที่มีภาวะผู้นำแบบ “happier and smarter” มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากกว่าภาวะผู้นำแบบ “sadder-but-wiser” ซึ่งหมายความว่า ผู้นำที่มีพลังบวก (positivity) จะยิ้มแย้ม มีความสุข มีความสดใสและความกระตือรือร้น ไม่ยอมแพ้หรือท้อแท้ต่อปัญหา มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่นและให้อภัยผู้อื่น เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำมากกว่าผู้นำที่ยึดติดกับปัญหา ไม่สดใส ไม่ร่าเริง มีความคิดแง่ลบ บรรยากาศรอบตัวตึงเครียด ไม่ยืดหยุ่น โดยผู้นำที่มีพลังบวกจะเป็นบุคคลที่มีความสดใส ร่าเริง มีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติงาน และมีบรรยากาศรอบตัวที่ผ่อนคลายเป็นมิตร ซึ่งพลังบวกของผู้นำจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานและบรรยากาศขององค์กรโดยรวม ไม่ว่าจะเป็คุณภาพการตัดสินใจ การแก้ปัญหา ผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความพึงพอใจของบุคลากร ความผูกพันมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่ง [3] ได้กล่าวเปรียบเทียบเปรยไว้ว่า มนุษย์เราก็เหมือนสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ที่มักเอนเอียงเข้าหาแสงสว่าง เอนเข้าหาแหล่งกำเนิดชีวิตหรือพลังงานเชิง

บวก (positive energy) หรือที่เรียกกันว่า “heliotropic effect” ดังเช่นที่ต้นไม้ที่โน้มกิ่งเข้าหาแสงแดด และอยู่ห่างไกลความมืด เสมือนมนุษย์เราที่ยอมถูกดึงดูดเข้าหาพลังงานเชิงบวก (positive energy) และความสดใส และพยายามอยู่ให้ห่างจากพลังงานลบ (negative energy) มนุษย์เราเลือกที่จะอยู่กับสภาพแวดล้อมหรือบุคคลที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย

ภาวะผู้นำพลังบวกคืออะไร

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก หรือ positive leadership ได้เป็นที่รู้จักกันในช่วงเวลาไม่กี่สิบปีที่ผ่านมาจากแนวคิดผู้นำยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตของผู้นำได้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดย [4] ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นศาสตร์ที่แตกแขนงออกจากจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีความสุข มีชีวิตที่นำพึงพอใจ สร้างความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล ครอบครัว องค์กรและชุมชน โดยนักจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้ความสนใจใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) อารมณ์เชิงบวก – positive emotion เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความตื่นเต้น ความภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่า และการมองโลกในแง่ดี มีความสุขและความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความพอใจกับอดีต มีความสุขกับปัจจุบัน และมีความคาดหวังต่ออนาคต 2) คุณลักษณะเชิงบวกของบุคคล – positive personal traits ซึ่งเป็นข้อดีหรือจุดแข็งของบุคคล เช่น ความอดทน ความมุ่งมั่น ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดเฉลียว ความใฝ่รู้ ดุลยพินิจ ความเป็นผู้นำ ความรอบคอบ ความถ่อมตัว ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน ความกล้าหาญ เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเชิงบวกเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล 3) สถาบันเชิงบวก – positive institutions ซึ่งเป็นหลักการ ความเชื่อหรือค่านิยมทางสังคมที่ทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคลเพื่อสร้างสังคมหรือชุมชนที่ดี เช่น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ความสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งจากมุมมองทั้ง 3 ประเด็นเกี่ยวกับ positive psychology เชื่อว่า เมื่อบุคคลอารมณ์ดี มีความสุขและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เขาจะมีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต มีความรู้สึกผ่อนคลาย มีความภาคภูมิใจในตนเอง ใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมายและมีความหวัง สามารถแสดงความใส่ใจและเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น ตระหนักถึงคุณค่าที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นโดยปราศจากความรู้สึกลบ เช่น ความซึมเศร้า ความเสียใจ ความโกรธ ความเครียด ความความกลัว ความวิตกกังวล ความอิจฉา ความผิดหวัง เป็นต้น มุมมองเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมหรือผลกระทบของเรามีต่อบุคคลากรในฐานะผู้นำ และสามารถทำความเข้าใจบุคคลากรในองค์กรของตน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานด้วย

[3] ผู้ได้รับการยอมรับว่าเป็นบิดาแห่งแนวคิด positive leadership ได้เริ่มจากการตั้งคำถามว่า ทำไมเราต้องให้ความสนใจกับสิ่งไม่ดีหรือที่เรียกว่า negative deviance ซึ่งหมายถึง

ความเบี่ยงเบนหรือพฤติกรรมทางลบที่ผิดแผกไปจากบรรทัดฐานหรือมาตรฐานปกติ ไม่ว่าจะเป็นความล้มเหลว การกระทำผิดศีลธรรม ความเจ็บป่วย ความผิดพลาด การขาดทุน การขาดประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพ ซึ่งผู้คนส่วนใหญ่มักมองที่ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและพยายามหาแนวทางแก้ไข [3] มองพฤติกรรมของคนในมุมมองที่แตกต่างออกไป ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมหนึ่งๆ ไม่ได้มีแต่เรื่องลบหรือปัญหาและความล้มเหลวเท่านั้น แต่ในสังคมหนึ่งๆ ยังมีความเบี่ยงเบนทางบวก (positive deviance) ที่เป็นเรื่องดีงามเหนือความคาดหวังด้วย เช่น ความสำเร็จ ผลกำไร ความสุข ความภูมิใจ ความแข็งแรง ความดีงาม เป็นต้น ซึ่งความเบี่ยงเบนทางบวกนี้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและในสังคมได้ เราควรให้ความสำคัญกับสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้น เน้นจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน เน้นความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว เป็นต้น โดย Cameron ได้กล่าวว่า มนุษย์มักจะเลือกที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อม สถานที่และรวมถึงบุคคลที่สามารถให้พลังงานเชิงบวกได้ คือ ให้ความสบายใจ สร้างแรงบันดาลใจ มีความสะดวกสบาย มีทัศนคติในการมองโลกที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้ออาทร ช่วยเหลือ กัน สามารถไว้วางใจได้ มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ มากกว่าที่จะเข้าหาบุคคลที่มีพลังลบ ทัศนคติหรือมุมมองลบ อคติ ไม่เป็นมิตร และเฉื่อยชา เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีผลต่อการทำงานของบุคคล ช่วยลดความเครียด สร้างความกระปรี้กระเปร่า มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ปราศจากความเครียดหรือความวิตกกังวล นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้มีผลิตภาพการทำงานเพิ่มขึ้นและรวมถึงสามารถรักษามูลค่าการให้คงอยู่กับองค์กรได้ เราจึงควรให้ความสำคัญกับสิ่งที่ให้พลังงานบวกกับเรา ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม บริบทแวดล้อม และสมาชิกองค์กร

จากการศึกษาเป็นเวลานานกว่า 20 ปี Cameron ได้ค้นพบแนวคิดที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำพลังบวก” ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกที่ผู้นำแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ช่วยให้พวกเขามีพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลสูงขึ้น โดยผู้นำจะประยุกต์ใช้กลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ ที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อมุมมอง ความคิด ทัศนคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งผู้นำจะให้ความสำคัญกับจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน เน้นการให้อำนาจ (empower) การสื่อสารสองทาง การสร้างขวัญกำลังใจ การมองสิ่งต่างๆ ในเชิงบวก การมีความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านพฤติกรรม ความรับผิดชอบและการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกผ่อนคลาย สามารถพูดคุยกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่ง [3] ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำพลังบวกจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญต่อไปนี้คือ 1) psychological safety หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจหรือความมั่นใจว่าจะตนจะไม่ถูกกระทำให้อับอายหรือถูกลงโทษ ดังนั้นความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจจะช่วยบรรเทาความกดดันหรือความเครียด และทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก กล้าคิดนอกกรอบ กล้าตั้งคำถาม กล้าขอความช่วยเหลือ ไม่กลัวความผิดพลาด ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจ เพิ่มการมีส่วนร่วมและความรักความผูกพันในงาน ซึ่งผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจได้โดยการเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือความกังวลใจของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรต้องการ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ที่

ทำให้บุคลากรอับอาย สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็น 2) purpose หมายถึง การมีเป้าหมายหรือการมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของหน้าที่และงานที่ตนรับผิดชอบ การมองเห็นเป้าหมายของงานหรือเป้าหมายในอนาคตจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เกิดความรักความผูกพันในงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้นำพลังบวกต้องทำให้บุคลากรของตนทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยการแสดงความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการทำงานและแสดงให้บุคลากรเห็นว่าการทำงานของพวกเขามีความสำคัญต่อองค์กร 3) path หมายถึง แผนการหรือทิศทางที่องค์กรต้องการมุ่งหน้าไป โดยผู้นำพลังบวกจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย ทรัพยากร บทบาท เวลาและกลยุทธ์ ผู้นำพลังบวกจะให้ความสำคัญกับวิธีการ (how) โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายและความคาดหวัง รวมถึงกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทราบว่าต้องทำอะไร เพื่อเป้าหมายอะไร ด้วยวิธีการอะไร และต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และทรัพยากรอะไรบ้างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้นๆ 4) progress หมายถึง ความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งนี้ บุคลากรจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในทีม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารเชิงบวก และแสดงความเอาใจใส่ในตัวบุคลากรของตนเอง ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร ด้วยการประสานความร่วมมือ การให้การสนับสนุนดูแลและการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของพวกเขาทั้งเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรได้มองเห็นความเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาการของตนเอง

[3] ได้เสนอรูปแบบการเป็นผู้นำพลังบวก ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ดังนี้คือ

1. บรรยากาศเชิงบวก (positive climate) หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ให้พลังงานบวก ให้ความสำคัญกับจุดแข็งและความสำเร็จขององค์กรมากกว่าปัญหาและจุดอ่อนขององค์กร จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกดีและผ่อนคลาย ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างบรรยากาศเชิงบวกทำได้ด้วยการสื่อสารที่เปิดเผย เป็นมิตรและเจตนาดี การชื่นชมหรือการแสดงความคิดเห็นเชิงบวกที่ทำให้บุคคลรู้สึกภูมิใจ และการปลูกฝังวัฒนธรรมการเป็นทีมงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือ มีความเห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของบุคคลอื่นและของทีมงาน

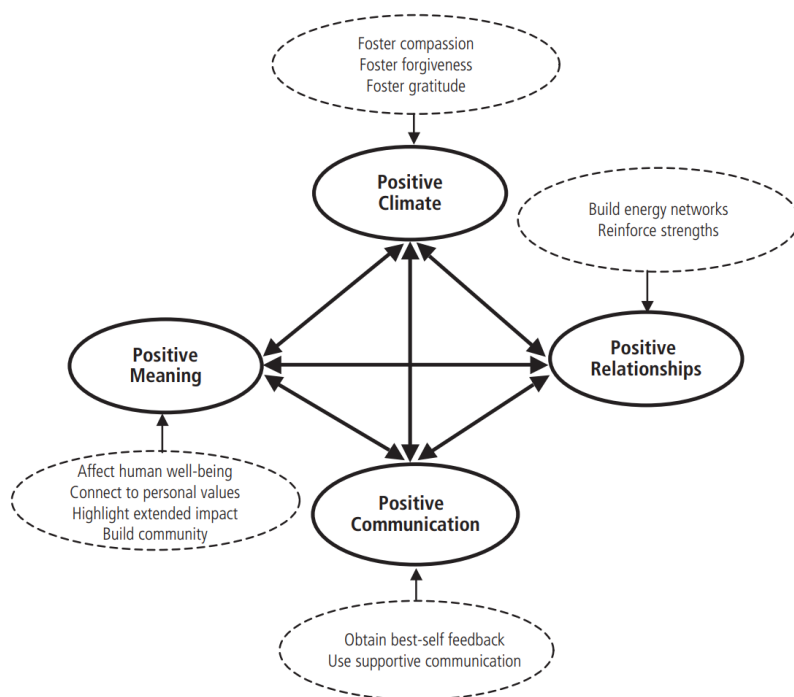
2. ความสัมพันธ์เชิงบวก (positive relationships) หมายถึงการสร้างมิตรภาพระหว่างบุคคลที่ทำให้สถานที่ทำงานเป็นพื้นที่ปลอดภัย มีความเปิดเผยจริงใจ เป็นห่วงเป็นใย ความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือและการดูแลสนับสนุน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และความรู้สึกของบุคลากรได้ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยภาพรวมด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์เชิงบวกยังส่งเสริมให้บุคลากรมี

ความเชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าให้คำปรึกษาและกล้าขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

3. การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารด้วยข้อความเชิงบวกให้กำลังใจ (supportive language) สื่อสารด้วยข้อความที่เป็นประโยชน์และชื่นชม ไม่วิพากษ์วิจารณ์หรือสื่อสารด้วยข้อความเชิงลบที่ทำให้บุคคลต้องอับอาย รู้สึกไม่ดีหรือด้อยคุณค่า ซึ่งการสื่อสารเชิงบวกจะทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับจุดแข็งของตนเอง สามารถพัฒนาตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความมั่นใจในตนเองและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

4. ความหมายเชิงบวก (positive meaning) หมายถึง การทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในตนเอง และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความหมาย เป็นประโยชน์และมีความสำคัญ ซึ่งจะทำให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับองค์กร มีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความหมายเชิงบวกจะช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น ความเครียด การลาออกจากงาน การขาดงาน ความไม่พึงพอใจในงาน ทั้งนี้ในฐานะผู้นำพลังบวกสามารถสร้างความหมายเชิงบวกในองค์กร โดยการช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานของพวกเขา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถและความรู้สึก ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของพวกเขาที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร

กลยุทธ์ทั้ง 4 ด้านของภาวะผู้นำพลังบวกจะช่วยลดความเครียดหรือแรงกดดันที่เกิดกับบุคลากร ทำให้พวกเขาเชื่อมั่นในตนเอง มีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าคิดกล้าแสดงออก ได้พัฒนาตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลต่อองค์กรโดยรวม เช่น ทำให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับเป้าหมายขององค์กรและมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Cameron เชื่อมั่นว่า ภาวะผู้นำพลังบวกจะส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร



แผนภาพที่ 1 กลยุทธ์ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

ที่มา Kim Cameron, **Positive Leadership: strategies for extraordinary performance**, 2nd ed. (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc., 2012); 22

นอกจากแนวคิดภาวะผู้นำพลังบวกของ Kim Cameron แล้ว [5] ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำพลังบวก (positive leadership) ว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย โดยภาวะผู้นำพลังบวกหมายถึงกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ การทำความเข้าใจมุมมองที่แตกต่างและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้นำพลังบวกต้องเป็นนักสังเกต เป็นพี่เลี้ยง เป็นบุคคลที่สนับสนุนผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและสร้างความเปลี่ยนแปลงด้วย ผู้นำพลังบวกต้องสามารถจูงใจทีมงาน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดี ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระความเครียดของบุคลากร สร้างองค์กรที่สนับสนุนความเชื่อที่ว่า บุคลากรทุกคนล้วนต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นสมาชิกองค์กรที่มีศักยภาพ ต้องการพัฒนาตนเองและสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กร

ภาวะผู้นำพลังบวกกับผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำพลังบวก (positive leadership) มีความทับซ้อนกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำหลายแนวคิด เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (servant leadership) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำพลังบวกจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและให้การสนับสนุนอารมณ์เชิงบวกของบุคลากร ให้ความสนใจในตัวลูกน้องและมุ่งพัฒนาจุดแข็ง

ของพวกเขา พัฒนาสภาพการทำงานให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัย และผู้นำล้งบวกรจะเป็นผู้ที่ตระหนักรู้ในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความซื่อตรง และให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน เนื่องจากความเชื่อมั่นที่ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างพลเมืองที่ดีให้แก่สังคม ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพทรัพยากรบุคคลของประเทศ สถานศึกษาจึงถูกคาดหวังจากสังคมว่าจะสามารถจัดการศึกษาที่เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรมที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนได้ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน แม้ว่าบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นาองค์กรนับว่าเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การวางระบบการบริหารจัดการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การดูแลส่งเสริมระบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญทั้งในการบริหารงานและการบริหารคน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีภาวะผู้นำที่จะสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำชี้แนะแนวทาง กำกับควบคุมดูแลสั่งการและดูแลบุคลากรอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้เกิดแก่ชุมชนได้ ซึ่งหากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานและองค์กร ขาดทัศนคติที่ดีต่องาน ก็จะกลายเป็นปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การโยกย้าย การลาออกจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องดูแลงานและดูแลบุคลากรไปพร้อมๆ กัน

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำล้งบวกรหรือ positive leadership อาจเป็นคำตอบสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าวได้ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำล้งบวกรสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน เนื่องจากผู้นำล้งบวกรจะสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ทำให้ผู้นำสามารถสร้างทีมที่เข้มแข็ง สามัคคีและมีพลังกายพลังใจในการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ ความรักและความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อให้พวกเขาได้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท พลังกายและพลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำล้งบวกรได้โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) การให้พลังอำนาจ (empowering) การมีส่วนร่วม

(participating) การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) การให้ความปลอดภัยทางจิตใจ (providing psychological safety) ทศนคติเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดี (positive attitude and optimism) ความสามารถในการปรับตัว (resilience) การทุ่มเทให้กับการเติบโตของบุคลากร (committed to personal growth) ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในหัวข้อต่อไป

แนวทางการเป็นผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ผ่านผู้บริหารและครูรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาทุกคนซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทั้งในการบริหารงานและการบริหารคน โดยสามารถประยุกต์ใช้แนวคิด positive leadership ในการบริหารงานและบริหารคนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีพลังกายพลังใจและให้ความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำพลังบวกได้โดยแนวทางต่างๆ ต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรง ยุติธรรม มีวินัยในตนเอง มีความจริงใจ ไม่ปกปิด ไม่เสแสร้ง มีความโปร่งใส ตรงไปตรงมา และมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นคนรักษาคำพูด มีวินัย ยอมรับข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเอง แสดงความชื่นชมหรือขอบคุณผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การให้พลังอำนาจ (empowering) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร ปกป้องดูแล (buffer) บุคลากรของตนเอง แสดงความใส่ใจในตัวบุคลากร และให้เวลากับพวกเขาอย่างจริงใจ ทำความรู้จักและสร้างความรู้สึที่ดีร่วมกัน การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ติดตามผล แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ ชื่นชมความสำเร็จของงาน เป็นผู้ฟังที่ดี ยินดีรับฟังอย่างตั้งใจ พยายามทำความเข้าใจในสิ่งที่พวกเขาต้องการสื่อ ไม่ด่วนตัดสินใจ ไม่แสดงกิริยาเบื่อหน่ายหรือตำหนิพวกเขา มอบหมายงานที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพวกเขา สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของพวกเขา ทำให้บุคลากรของตนตระหนักเห็นคุณค่าของความรู้ความสามารถและความสำคัญของพวกเขาที่มีต่อสถานศึกษา

3. การมีส่วนร่วม (participating) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้พวกเขาได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบความสำเร็จและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารไม่ใช่เพียงการสั่งการ การควบคุมหรือฟังรายงาน แต่ผู้บริหารควรให้การชี้แนะแนวทาง ช่วยแก้ไขปัญหา และให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงความใส่ใจติดตามถามไถ่ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วางแผนและจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน และมีการกำหนดรายละเอียดและกรอบเวลาที่ชัดเจน

4. การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ (providing psychological safety) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการอย่างเปิดเผยและจริงใจ ไม่ตำหนิ วิพากษ์วิจารณ์หรือทำให้บุคลากรรู้สึกอับอาย ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความผิดพลาดและกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าท้าทายสิ่งเดิมๆ เปิดใจรับฟังและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตั้งคำถามหรือให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นต่างได้ รวมถึงการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเห็นว่า ความผิดพลาดคือการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยอมรับข้อขัดแย้งและความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สร้างความเคารพซึ่งกันและกันโดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจนี้จะทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี และช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากร (benefits of diversity) สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้มากขึ้นและสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้นด้วย

5. การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารด้วยข้อความเชิงบวกและสร้างสรรค์ (positive and creative message) ที่สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเจตจำนงของตนให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและแสดงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร สามารถกระตุ้นผลการทำงานที่ดีจากบุคลากรได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีสมานในการสนทนา ใส่ใจผู้พูด เป็นผู้ฟังที่ดี สังเกตภาษากาย น้ำเสียง คำพูดและอารมณ์ของบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเอง แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และเคารพในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานด้วย

6. ทศนคติเชิงบวก (positive attitude) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองโลกในแง่ดี (optimist) มีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉง ให้ความสนใจในข้อดีมากกว่าข้อด้อย จุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน โอกาสมากกว่าปัญหา ใส่ใจกับปัจจุบันมากกว่าอดีต จึงจะสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาหรือรับมือกับความท้าทายๆ ที่เกิดขึ้นได้ มี growth mindset มองปัญหาว่าเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานและในการพัฒนางาน คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ หรือพยายามหาวิธีเอาชนะปัญหา มีความรักในการเติบโตและพัฒนา ยอมรับความผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา มองเห็นโอกาส สามารถยืนหยัดและเอาชนะปัญหาได้ เชื่อมั่นในตนเองและเชื่อม

7. การปรับตัว (resilience) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็ง รวมถึงมีความหนักแน่นทางอารมณ์ด้วย สามารถรับมือกับความเครียดและแรงกดดันได้ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดอย่างรอบคอบและสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ กล้าคิด

กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยง่าย พร้อมแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีสติและสามารถคิดพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่วงถ่วงและรัดกุม มีความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการฟื้นฟูร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และเป็นคนยอมรับความจริง

8. ทุ่มเทให้กับการเติบโตของบุคลากร (committed to personal growth) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และเติบโตของบุคลากรทุกคนอย่างจริงจังและจริงจัง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม การแต่งตั้งพี่เลี้ยง (mentor) การสอนงาน การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ การช่วยชี้แนะเป้าหมายหรือเส้นทางอาชีพให้แก่บุคลากร การจับคู่ทำงาน และการจัดทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่นห้องอ่านหนังสือ ห้องสมุด ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาจะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญ ทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานและเกิดความภาคภูมิใจในงาน

สรุป

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำพลังบวกได้ถูกกล่าวถึงในช่วงไม่กี่สิบปีที่ผ่านมา ซึ่งให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การเติบโตของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม มากกว่าผู้นำแบบเดิมที่เน้นการสั่งการ โดยผู้นำพลังบวกเป็นผู้นำที่มองโลกในแง่บวก ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำได้ดี การแสวงหาโอกาสมากกว่าการมองแต่จุดด้อยหรือสิ่งไม่ดี ผู้นำพลังบวกเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้สื่อสารอย่างเปิดเผย แสดงความเข้าใจในตัวเอง (empathy) กระตุ้นให้พวกเขา มองแต่สิ่งที่ดี เน้นการส่งเสริมจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน ผลักดันให้บุคลากรมี Growth Mindset ให้ความสำคัญกับการเติบโตและเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรได้ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งหน่วยงานและตัวบุคลากร สามารถทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพัน รู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับ

รายการอ้างอิง

- [1] Gordon, Jon. (2014) **A Carpenter: A Story About the Greatest Success Principles of All.** New jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- [2] Staw, Barry M. and Barsade, Sigal G. (1993). "Affect and Managerial Performance: A Test of the Sadder-but-Wiser vs. Happier-and-Smarter Hypotheses." **Administrative Science Quarterly**, 38, 304-331

[3] Cameron, Kim. (2008). **Positive Leadership**. San Francisco : Berrett-Koehler Publisher, Inc.

[4] Seligman, M., and Csikszentmihalyi, M. (2000). **Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist**, 55(1), 5-14.

[5] Saladis, F. P. (2015). **Positive leadership in project management**. Paper presented at PMI Global Congress 2015—EMEA, London, England. Newtown Square, PA, US: Project Management Institute.

Cameron, Kim. (2012). **Positive Leadership: strategies for extraordinary performance**, 2nd ed. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.

Youssef-Morgan, Carolyn M. and Fred C. Luthans. "Positive Leadership: meaning and application across cultures" **Organizational Dynamics** 42 (3) (July-September 2013) 198-208.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
สถานศึกษาDIGITAL TRANSFORMATION LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO
SCHOOL EFFECTIVENESSนฤเนตร เรืองไพศาล¹, ทวีศิลป์ กุลนภาดล²Narunet Ruangpisarn¹, Taweasil Koolnaphadol²¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัล, ประสิทธิภาพ สถานศึกษา	การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) นำไปสู่แบบแบ่งชั้น โดยกำหนดให้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.90$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the digital transformation leadership of administrators, 2) to study the school effectiveness, 3) to identify relationships between digital transformation leadership and school effectiveness, and 4) to examine how digital transformation leadership affects school effectiveness. The population was teachers working under the authority of the Secondary Educational Service Area Office 2. The number of samples was 361 determined using the Krejcie and Morgan Table, a stratified random sample of the sizes of the institutions, and simple random sampling. The study used a 5-point rating scale questionnaire for item-objective congruence from 0.60 to 1.00. The reliability of the questionnaire was at 0.98. Data analysis statistics were mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and linear regression analysis. The result conclusion of this research revealed that. 1) The level of digital transformation leadership was at a high level overall and in each aspect. 2) The level of school effectiveness was at a high level overall and in each aspect. 3) The digital transformation leadership and school effectiveness were statistically significant at the .01 level. In addition, The coefficient of correlation between these two variables is 0.9. It indicates a strong positive association between digital transformation leadership and school effectiveness. 4) The digital transformation leadership affecting school effectiveness with a predictive power of 81.10 and a .05 level of statistical significance.

Keywords: digital transformation leadership , school effectiveness

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580 เป้าหมายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมาย การวางรากฐานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งในด้านทุนมนุษย์และสภาพแวดล้อมมุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ในทุกกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา เป็นการยกระดับสถาบันการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนำไปสู่การขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็ม (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) [29]

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการเงินการคลังทรัพยากรเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจนในด้านบทบาทหน้าที่กระจายอำนาจและการตัดสินใจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา รวมทั้งการปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเสมอภาคและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) [30]

การพลิกผันทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจหน่วยงานด้านการศึกษา องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและกระทบต่อวิถีชีวิตของประชากรทั่วโลกซึ่งส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มีความพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อ

เป็นตัวขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (จันทร์จิรา เหลลราช, 2565) [9] การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นสิ่งที่พัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความก้าวหน้าทางด้านสารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบกับประเทศเป็นปัญหาเข้าสู่ภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร คุณภาพ การศึกษาทางด้านวิชาการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลการพัฒนาอย่างไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคนไทยมีแนวโน้มลดลงเมื่อพิจารณาจากผลคะแนนการศึกษาทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น ตั้งแต่ปี 2559 – 2562 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แม้ว่าเยาวชนจะมีการเฝ้าหาความรู้เพิ่มขึ้น แต่ยังคงขาดความสามารถในการจัดการ การสังเคราะห์ข้อมูลที่สืบค้นได้และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ปัญหาด้านคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ตลอดจนปัญหาในการจัดสรรทรัพยากรและการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัว เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎระเบียบมากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าและความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการศึกษาอันจะเป็นปัญหาต่อเนื่องในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 ; สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) [30] [31]

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าจะมีความมั่นคงและอยู่รอดหรือไม่ (จตุรภัทร ประทุม, 2559 ; ภากรดี อนันต์นาวิ, 2557) [8] [22] ประสิทธิผลเป็นสิ่งที่สามารถชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานได้ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร (ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา, 2564) [20] ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา การประเมินกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่แผนงานกำหนด ตลอดจนการประเมินความสำเร็จของผลงานกับวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ (ประจัญ เดชสุภา, 2562) [19] ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพิจารณา ตรวจสอบ ประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อนและข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนพัฒนาให้สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (สุนิสา เมฆวิสัย, 2565) [32] เมื่อมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร จะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น (นนทกร อรุณโน, 2559) [15] สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลคือ เป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะมีความมั่นคงสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่หากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็ไม่สามารถอยู่รอดและต้องปิดสถานศึกษาไปในที่สุด (อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564) [35] ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2553) [26]

มาตรา 27 พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นจึงถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบสูง มีความมุ่งมั่นเสียสละ มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม มี

ภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) [21] ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน, 2557) [28] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ (วัลลพ โปธิ์ไทย, 2565) [25] เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานในสถานศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ (อนันต์ นามทองตัน, 2554) [34] ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาได้ หากไม่ปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนสร้างความร่วมมือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปณิธิ การสมมติ 2564) [18] ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ (ธีระ รุณเจริญ, 2550) [14] สำหรับการจัดการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีในระดับปฏิบัติการหรือในระดับสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ควรเป็นสิ่งที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบาย ทั้งนี้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีการอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการนำเอามาใช้จึงควรเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเอาเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ที่เหมาะสมมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ (ทินกร บัวชู, 2563) [11] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ เพื่อปรับการจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา (Izhak Berkovich and Tahani Hassan ,2023) [4] คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมและแนวคิดใหม่มาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการวางแผนหาแนวทางในการทำงานตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน (Weber et al. ,2022) [6] เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สร้างผลิตภาพสูงสุดให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถมองเห็นภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ตัดสินใจพร้อมรับมือปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เตรียมพร้อมพลิกกลยุทธ์ในการบริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงและลดการต่อต้านของผู้ตาม และที่สำคัญผู้นำต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตและเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้ตามเกิดความยอมรับ (Ardi Kho et al. ,2020) [1] และเมื่อองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำจะต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานพื้นฐาน ส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร โดยผู้นำที่มีมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลยกระดับนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Bora Ly, 2022) [2]

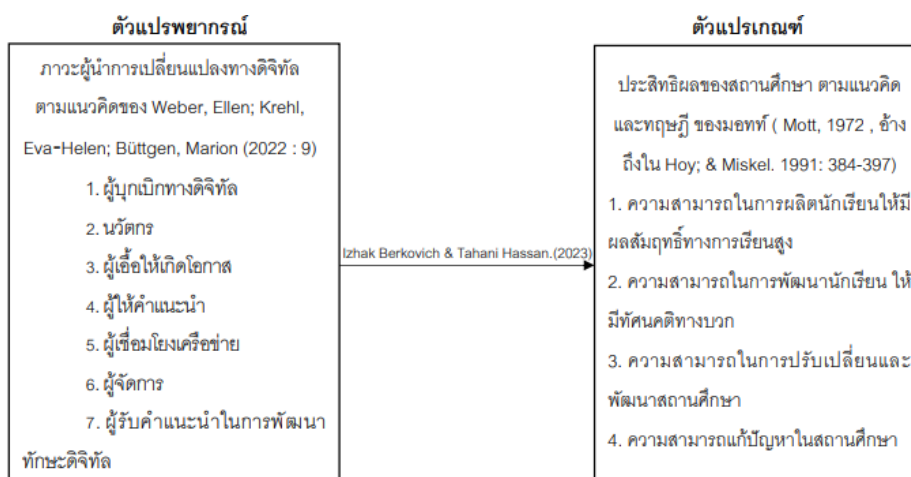
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ของ (Weber et al. ,2022) [6] มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน คือ 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล และแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 , อ้างถึงใน Hoy; & Miskel. ,1991) [3] ด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่าง

รวดเร็ว จูงใจส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามเกิดการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทันตามสถานการณ์นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวนสถานศึกษา 52 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 23 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 22 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 5 แห่งและสถานศึกษาขนาดเล็ก 2 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 5,470 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) [5] ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 361 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ผลดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	23	3,328	220
ใหญ่	22	1,874	123
กลาง	5	238	16
เล็ก	2	30	2
รวม	52	5,470	361

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา

2.2 นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

2.3 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้มีค่า $IOC \geq .5$ ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่า $IOC = 0.60 - 1.00$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูนอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .989 โดยมีความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .980 และค่าประสิทธิผลสถานศึกษาเท่ากับ .980

2.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ดำเนินการขอข้อมูลรายชื่อของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 52 แห่ง และนำมาดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

3.2 จัดทำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยประสานติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการตอบแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์

4.วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการลงรหัสและให้คะแนน จากนั้นบันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สรุปผลโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ตัวแปร	b	SEb	β	t
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	.787	.020	.900	39.226**
R = .900	$R^2 = .811$	$SE_{est} = .081$	F = 1538.666	a = 1.068

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.900$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง ($r = .841$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา

ตัวแปร	การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y1)	การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y2)	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y3)	การแก้ปัญหาสถานศึกษา (Y4)	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)
ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล (X1)	.726**	.688**	.786**	.749**	.788**
นวัตกรรม (X2)	.750**	.688**	.776**	.757**	.793**
ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส (X3)	.725**	.658**	.757**	.820**	.794**
ผู้ให้คำแนะนำ (X4)	.718**	.672**	.826**	.857**	.827**
ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย (X5)	.748**	.734**	.810**	.847**	.841**
ผู้จัดการ (X6)	.740**	.721**	.829**	.813**	.831**
ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล (X7)	.727**	.702**	.795**	.768**	.800**
X	.814**	.772**	.886**	.891**	.900**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ถัดมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา

ประสิทธิผลสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.22	0.59	มาก
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.29	0.60	มาก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.20	0.72	มาก
4. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.11	0.80	มาก
รวม	4.21	0.68	มาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้จัดการ ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = 0.75$) รองลงมาคือ ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = 0.83$) ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = 0.78$) ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = 0.75$) ด้านผู้ให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 3.94$, $S.D. = 0.86$) ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = 0.75$) ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ($\bar{X} = 3.77$, $S.D. = 0.95$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ($S.D.$)	ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล	3.92	.75	มาก
2. นวัตกรรม	4.04	.75	มาก
3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส	4.06	.83	มาก
4. ผู้ให้คำแนะนำ	3.94	.86	มาก
5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย	4.06	.78	มาก
6. ผู้จัดการ	4.13	.75	มาก
7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล	3.77	.95	มาก
รวม	3.99	.81	มาก

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีภาวะผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มองเห็นถึงโอกาสที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ปรับตัว รับมือภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ออกแบบวางแผนการทำงานพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ จัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี จัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และความพึงพอใจอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สร้างเครือข่าย สร้างแรงขับเคลื่อนสำคัญเพื่อประสานการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เล็ก นักเบตร์ (2555) [23] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.804 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 64.60 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.151 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564) [24] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Izhak Berkovich and Tahani Hassan (2023) [4] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทาง โดยผ่านทางความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกลเป็นตัวแปรคั่นกลาง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.900$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างแรงผลักดันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น การจัดสรรทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา การบริหารจัดการองค์กรในยุคที่มีเทคโนโลยีหลากหลายที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารควรพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธรรมรัตน์ บุปผาชาติ และคณะ, 2565) [13] สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาคิลป์ วิเศษ (2556) [16] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล (2560) [7] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

3. ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประสบการณ์ในการบริหารอย่างเป็นระบบ จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิด

ประโยชน์บรรลุตามที่สถานศึกษากำหนด ผ่านการได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา การแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบท ความสามารถในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา ได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะและเจตคติในทางบวก ทำให้เกิดความ พึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ (ยูเรศ ประตุ, 2564) [33] ความสามารถในการพัฒนางานทุกอย่างด้านอย่างต่อเนื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ บุคลากร นำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (ประจัญ เดชสุภา, 2562) [19] ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) [8] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) [12] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อภิสรา ศรีบุญยกุล (2565) [36] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความ ชัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้จัดการ ด้านผู้เอื้อให้ เกิดโอกาส ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย ด้านนวัตกรรม ด้านผู้ให้คำแนะนำ ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล และด้านผู้รับ คำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ทางดิจิทัล นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ออกแบบ วางแผน พัฒนาการ บริหารการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (นิรุทธ์ บุตรแสนลี, 2565) [17] มีความสามารถในการใช้ประโยชน์และสร้าง โอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีรังษี, 2561) [27] มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา ยกกระดับคุณภาพผู้เรียน กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการ เรียนรู้ตลอดเวลา เข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างง่ายสะดวกมากขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะต่างๆ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (จิระนันท์ มูลมาตร และคณะ, 2564) [10] มีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ เพื่อปรับ การจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023) [4] สอดคล้องกับงานวิจัยของ เล็ก นักเบตร์ (2555) [23] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559) [15] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู ซึ่งอยู่ในด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม สร้างพื้นที่การเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันโดยการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟังประเด็นปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนปฏิบัติตามตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างการปลูกฝังอบรมการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตรงตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา สร้างโอกาสเปิดพื้นที่ให้นักเรียนสามารถแสดงออกตามความถนัดและความสนใจได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม เสริมสร้างให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดีต่อการศึกษา มีทักษะชีวิตสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตน มีจิตสาธารณะเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานบนพื้นฐานผ่านการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในจัดการศึกษา สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนสร้างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมรับมือทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการสำคัญของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างในระดับมัธยมศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตต่อไป

2.2 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่นเช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- [1] Ardi Kho, Sundring Djati, Innocentius Bernarto, Niko Sudibjo, Aneu Yulianeu, Hezkiel Nanda, & Kezia Nanda. (2020). The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness. *11*, 2020.
- [2] Bora Ly. (2022). *Cogent Business & Management. Transforming commitment into performance: a study of digital transformation in the Cambodian public sector amidst a pandemic. 11,2024.*
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2333609>
- [3] Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration : theory, research, and practice* (4th ed ed.). McGraw-Hill New York.
- [4] Izhak Berkovich, & Tahani Hassan (2023). Principals' digital transformational leadership, teachers' commitment, and school effectiveness. *Education Inquiry*, 1-18.
<https://doi.org/10.1080/20004508.2023.2173705>
- [5] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- [6] Weber, E., Krehl, E. H., & Büttgen, M. (2022). The Digital Transformation Leadership Framework: Conceptual and Empirical Insights into Leadership Roles in Technology-Driven Business Environments. *Journal of Leadership Studies*, 16(1), 6-22.
- [7] เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- [8] จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- [9] จันทร์จิรา เหลลราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล : Model of Digital Transformation. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 32(กรกฎาคม – ธันวาคม), 172 - 185.*
- [10] จีระนันท์ มูลมาตร, ธาภิณี ใจสะอาด, นงเยาว์ เรืองบุญส่ง, ภาณุวัฒน์ สุวรรณมาโจ, และ รวิวรรณ สิทธิสุวรรณ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล *ทรานส์ฟอร์มเมชัน. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 17(กรกฎาคม - สิงหาคม), 21 - 32.*
- [11] ทินกร บัวชู. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร, 13, 285 - 294.*
- [12] ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- [13] ธรรมรัตน์ บุปผาชาติ, มิตภาณี พุ่มกล่อม, และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10 (กรกฎาคม-กันยายน).*
- [14] ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. *กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.*

- [15] นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [16] นาสิลบี วิเศษ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. *Creative Science*, 4(7), 75-88.
- [17] นิรุต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร, 5(1).
- [18] ปณิธี การสมดี. (2564). ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [19] ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [20] ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา. (2564). การบริหารงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- [21] ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2560). จะยกระดับคุณภาพโรงเรียนไทยให้เป็นเลิศได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [22] ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนต์รี.
- [23] เล็ก นักเบศร์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [24] วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [25] วัลลพ โพธิ์ไทย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1(กรกฎาคม – กันยายน), 10-20.
- [26] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ : เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(มกราคม – มิถุนายน), 21.
- [27] เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ, & วาสนา แก้วฉวีกรังษี. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0 : Digital Transformation for Thailand 4.0. *NBTC Journal*, 2(2), 23 - 48.
- [28] สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และ ประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- [29] สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580.
- [30] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟิค.
- [31] สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษาไทย 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- [32] สุนิสา เมฆวิลัย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- [33] ยุวเรศ ประดู่. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- [34] อนันต์ นามทองตัน. (2554). มองทางลัดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- [35] อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครปฐม. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [36] อภิสรฯ ศรีบุญยกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

การศึกษาการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ
ในกรุงเทพมหานคร : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา

A STUDY OF EDUCATION ADMINISTRATION OF ISLAMIC WAY IN PRIVATE SCHOOL
SIMULTANEOUSLY TEACHING ISLAMIC GENERAL EDUCATION IN BANGKOK: A
PHENOMENOLOGICAL RESEARCH STUDY

ศิริญา คนช่อ¹, ทวีศิลป์ กุลนภาดล²

Sirinya Khonsue¹, Taweasil Koolnaphadol²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
การบริหารการศึกษา วิถีอิสลาม, โรงเรียน เอกชนสอนศาสนา อิสลามควบคู่วิชา สามัญ, การวิจัยเชิง ปรากฏการณ์วิทยา	การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านแนวคิด แนวการปฏิบัติ และความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการศึกษาทบทวนและวิเคราะห์เอกสาร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกมีจำนวน 57 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูจำนวน 18 คน เจ้าหน้าที่จำนวน 9 คน ผู้ปกครองจำนวน 12 คน และนักเรียนจำนวน 11 คน แบ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากัน จำนวน 36 คน และการสัมภาษณ์ออนไลน์ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร ด้านแนวคิดของการบริหาร มีการจัดการองค์กรที่นำหลักการของศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิมมาเป็นฐานของการบริหาร โดยมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนมุสลิมให้มีคุณธรรมอิสลามควบคู่กับความรู้สามัญเพื่อการดำรงชีวิตและโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป ด้านแนวการปฏิบัติของการบริหาร มีการสอดแทรกหลักการและคุณธรรมจริยธรรมอิสลามในทุกการดำเนินงาน มีการจัดการองค์กรผ่านโครงสร้างการบริหารงานตามบริบทของโรงเรียน มีการจัดวางบุคลากรตามความเหมาะสมของงาน มีการวางแผน การมอบหมายงาน การกำกับ ติดตาม และการรายงานที่ชัดเจน มีการบูรณาการอิสลามทางหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการมุ่งเน้นงานตริบียะฮ์เพื่อการขัดเกลาจิตวิญญาณและพฤติกรรมของนักเรียน บุคลากรมีการนำจริยธรรมอิสลามมาใช้เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน มีการบริหารที่เน้นความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกสถานรวมถึงสัมพันธ์กับชุมชน มีการพัฒนาและเผยแพร่นวัตกรรมหลักสูตรและการสอนอิสลามศึกษาสู่ชุมชนทั่วประเทศ มีระบบการจัดการหอพักเพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัยและประสิทธิภาพในการเรียน ผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุตร

หลาน และด้านความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาเล็งเห็นว่าเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของมุสลิมซึ่งสถาบันมีความหมายต่อการดำรงอยู่เพื่อการเตรียมพร้อมและส่งต่อเยาวชนสู่การเป็นบุคลากรมุสลิมที่มีคุณภาพ ผู้ซึ่งมีคุณธรรม ควบคู่ความรู้ในการดำเนินชีวิตให้กับครอบครัว สังคมและประเทศชาติต่อไป โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีมุมมองว่าการได้ทำงานตามเจตนารมณ์แห่งการฟื้นฟูและพัฒนาการศึกษาให้กับเยาวชนมุสลิม นับเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่และเป็นความภาคภูมิใจของชีวิต ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญของดำรงจิตวิญญาณให้ยังคงอยู่กับสิ่งที่ทำด้วยความรัก ความมุ่งมั่น ความผูกพันและศานติสุขในหัวใจ

ABSTRACT

The objective of this study is to study education administration in the Islamic way in private school simultaneously teaching Islamic and general education in Bangkok. In terms of concepts, practice guidelines and the importance of Islamic education administration to stakeholders in the education administration in the Islamic way in private school teaching Islamic and general education in Bangkok. This research designed using the qualitative approach of a phenomenological study, using in-depth interviews, non-participant observations, documentary review and analysis. There were 57 key informants, including seven school administrators, 18 teachers, nine staff members, 12 parents of students and 11 students, which were then divided into 36 face-to-face interviewers and 21 online interviewers. The findings revealed that education administration in the Islamic way in private school simultaneously teaching Islamic and general education in Bangkok. In terms of management concepts, organization management used the principles of Islam and the Muslim way of life, as the base of management. It aims to provide education to develop Muslim youth to have Islamic morality along with general knowledge for living and educational opportunities at a higher level. In terms of management practices, Islamic principles and ethics are inserted in every operation. Organization is managed through an administrative structure based on the school context. The staff are arranged according to their suitability for the job. There is planning, assignment, supervision, follow-up and report. There is integration of Islam through the curriculum, learning management and student development activities There is a focus on Tarbiyah work to refine the spirit and behavior of students. The staff used Islamic ethics as an important principle at work. Management emphasizes cooperation both inside and outside facilities, including relationships with the community, developing and disseminating innovative Islamic studies curricula and teaching to communities throughout the country. There is a dormitory management system to enhance discipline and efficiency. Parents value their participation in their children's education. In terms of the importance of Islamic education administration, administrative stakeholders saw that the provision of education was consistent with the faith and way of life of Muslims, which the institution has the meaning of existence in order to prepare and forward youth to become quality Muslim people, with morality and knowledge of life for family, society, and the nation. The administrators, teachers, and staff working in the school are of the view that working in accordance with the spirit of restoring and developing education for

Muslim youth is a great responsibility and a pride in life. This is an important motivation for maintaining the spirit in doing things with love, commitment, connection and peace in the heart.

Keywords: Islamic Education administration, Private school simultaneously teaching Islamic and general education, Phenomenological research

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ทรงมีพระบรมราโชบายเพื่อสืบสานพระราชปณิธานแห่งองค์พระบรมชนกนาถและเพื่อประโยชน์ของประชาชนชาวไทยทั้งปวง ในการสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง ด้วยทรงมีพระบรมราโชบายด้านการศึกษาว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานแก่นักเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) มีงานทำ มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดี ในแต่ละด้านนั้นประกอบด้วยคำขยายสำคัญที่เป็นแนวทางของการปฏิบัติ ด้านการมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง เป็นการมีความรู้ความเข้าใจต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน ด้านการมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม เป็นการรู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด ที่ชอบ สิ่งชั่ว สิ่งที่ดี ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ผิดสิ่งที่ชั่ว และช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง ด้านการมีงานทำมีอาชีพนั้น เป็นการสร้างเด็กให้รักงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ มีหลักสูตรอบรมที่ทำให้สามารถทำงานเป็น มีงานทำ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ และด้านการเป็นพลเมืองดีนั้น เป็นหน้าที่ของทุกคน โดยครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ ต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี การเป็นพลเมืองดี คือ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ” เช่น งานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์งานสาธารณกุศล ให้ทำด้วยความมีน้ำใจและความเอื้ออาทร เป็นต้น [1]

นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณยิ่งสำหรับการชี้แนะแนวทางการจัดการศึกษาให้กับหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาเพื่อสร้างคนดีให้กับสังคม ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กอปรกับวิสัยทัศน์ ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กำหนดไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยแนวทางในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม [2]

เมื่อได้ทบทวนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 กอปรกับความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษารวมถึงวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติแล้ว เราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการจัดการศึกษานั้นประกอบด้วยสองส่วนสำคัญที่แยกออกจากกันไม่ได้ คือการสร้างคนให้มีความรู้ พร้อมกับการสร้างคนให้มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตด้วย ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับหลายประเด็นของแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการผลิตและคัดกรองครูที่มีคุณภาพและจิตวิญญาณของความเป็นครู การจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและธรรมาภิบาลของระบบอุดมศึกษา การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสะท้อนถึงการรู้คิด การายาทจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้สื่อและการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต [3] ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทย ที่สามารถสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานแห่งคุณธรรม จริยธรรมได้ ดังนั้นหนึ่งในพันธกิจที่หน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญคือ การให้ความรู้พร้อมกับการปลูกฝังเยาวชนให้มีจิตสำนึกเชิงคุณธรรม ค่านิยมอันดีงาม

การบริหารการศึกษาวิถีอิสลามเป็นหนึ่งในรูปแบบการบริหารการศึกษาที่ดำเนินงานบนฐานแห่งคุณธรรมอิสลาม ด้วยฐานคติทางความศรัทธาที่ว่าอิสลามเป็นแนวทางแห่งการดำเนินชีวิตของชาวมุสลิม กล่าวคือวิถีชีวิตของชาวมุสลิมในทุกมิติจะมีความสัมพันธ์กับอิสลาม ในด้านการศึกษา มีคำสอนที่ว่า “การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมุสลิมทุกคน” (Ibn Majah) [4] การบริหารการศึกษาวิถีอิสลามเป็นการจัดการศึกษาตามหลักการศาสนาอิสลามมีรากฐานของแหล่งที่มาคือ อัลกุรอาน อัลหะดีษ รวมถึงแนวคิดและแนวปฏิบัติของบรรพชนรุ่นแรกของอิสลาม วรรณศนะนักวิชาการ สภาพแวดล้อมรอบตัว สังคม และวิถีชีวิตของมนุษย์ ให้ความสำคัญครอบคลุมและสมบูรณ์ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร มีความยืดหยุ่นรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แต่ยังคงไว้ซึ่งระบบคุณธรรมความดี เป็นการจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในโลกนี้และโลกหน้าอย่างสมดุลเพื่อสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ในทุกมิติ การบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม มีความเชื่อมโยงกับระบบคุณธรรมของสังคมมุสลิมเพื่อรักษาความมีวินัยในหมู่มุสลิม โดยบุคลากรทางการศึกษาจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและคุณธรรมจริยธรรมอิสลาม [5],[6],[7]

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญเป็นหนึ่งในโรงเรียนที่มีการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตของชาวมุสลิม มีลักษณะเฉพาะตามบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่นและสอดคล้องกับหลักการของอิสลาม มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและหล่อหลอมเยาวชนมุสลิมให้มีความศรัทธาและปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักการของศาสนา เป็นผู้ที่มีคุณธรรมอิสลามเป็นพื้นฐานของชีวิตควบคู่กับการมีทักษะและความรู้ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ วิชาสามัญ และวิชาชีพ ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ผ่านการจัดการศึกษาที่มีการบูรณาการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับหลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน กล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่นำคุณธรรมอิสลามเป็นฐานผนวกเข้ากับการดำเนินการบริหารสถานศึกษาในทุกมิติ ผู้การแสดงออกเป็นวัฒนธรรมองค์กรผ่านวิถีปฏิบัติของทุกคนในโรงเรียน ภายใต้บรรยากาศวิถีอิสลาม เพื่อผลิตนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต [6],[8],[9]

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาต่อในมิติทางการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามด้วยมุมมองแบบองค์รวม (Wholistic View) ด้วยคำถามสำคัญคือการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร ผ่านแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รูปแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological research) โดยหวังว่าข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้จะสร้างความเข้าใจต่อการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผ่านมุมมองแบบองค์รวม ทั้งด้านแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมถึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษา และหวังว่าข้อค้นพบบางประการจะสามารถประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในพื้นที่อื่น ๆ หรือโรงเรียนที่สนใจได้ตามบริบทที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักดังนี้ 1. เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1.1 เพื่อศึกษาแนวคิดของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ 1.2 เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร 1.3 เพื่อศึกษาความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อดำเนินการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูล (Key informant) ในการวิจัยนี้ คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหาร การศึกษาจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์ในการเลือก (inclusion -exclusion criteria) โดยเป็นผู้ที่ยินดีให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้วิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครู จำนวน 18 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 9 คน ผู้ปกครอง จำนวน 12 คน และนักเรียน จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 57 คน โดยการกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล พิจารณาจากความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) และความพอเพียงของข้อมูล (Data Sufficiency) แบ่งการสัมภาษณ์เป็นแบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-face) จำนวน 36 คน และการสัมภาษณ์ออนไลน์ (Online Platform) จำนวน 21 คน

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหลัก แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure in-depth interview) สมุดจดบันทึกและเครื่องบันทึกเสียง ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การศึกษาแนวคิดพื้นฐานทางการบริหารการศึกษา แนวคิดศาสนาอิสลาม วิถีชีวิตชาวมุสลิมและการบริหารการศึกษาในอิสลาม รวมถึงแนวคิดด้านโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ 2) กำหนดคำถามหลักในการสัมภาษณ์ ตามแนวคำถามและจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบบสัมภาษณ์เป็น 5 ชุด ตามประเภทของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และนักเรียน 3) นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ นำผลที่ได้จากการฝึกมารวบรวม วิพากษ์กับอาจารย์ที่ปรึกษาถึงข้อที่ควรปรับปรุงทั้งด้านข้อคำถามและบุคลิกภาพของการเป็นผู้สัมภาษณ์ที่ดี พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ให้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่พร้อมสำหรับการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ก่อนลงภาคสนามเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาทบทวนและวิเคราะห์เอกสาร (Document review and analysis) และการสนทนากับผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างมุมมองและความเข้าใจเบื้องต้นแบบองค์รวมเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญและโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามประเภทต่างๆ 2) ภาคสนามเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและเอกสารสิ่งพิมพ์ของโรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากการเก็บข้อมูลได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดเทปเสียงโดยพิมพ์ข้อมูลและจัดระเบียบข้อมูลให้สะดวกต่อการนำมาใช้ 2) อ่าน ทบทวนข้อมูลหลายครั้งเพื่อทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย กำหนดรหัสย่อย (Code) ตามความหมายเฉพาะของข้อมูลแต่ละหน่วย โดยจัดกลุ่มข้อมูล (Categorize) ตามความหมายของปรากฏการณ์ แล้วนำข้อมูลที่จัดกลุ่มแล้ว มาแปลความหมาย (Interpreting) รวมกันอีกครั้งเพื่อให้ได้แก่นสาระสำคัญของเรื่อง (Themes) 3) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาโดยนำมาเขียนเรียงเรียงจากการแปลความหมายและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ย่อยของการวิจัย ประกอบด้วย แนวคิด แนวปฏิบัติและความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

1.1 การบริหารจัดการองค์กรที่นำหลักการศาสนาอิสลามมาเป็นฐานของการบริหาร การบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียน มีแนวคิดการนำหลักการอิสลามและจริยธรรมการปฏิบัติงานในอิสลามมาเป็นพื้นฐานผนวกกับการบริหารทั่วไป โดยการบริหารจัดการงาน การใช้นโยบาย รวมถึงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกับระบบคุณธรรมของสังคมมุสลิมทั้งนี้เพื่อรักษาหน้าที่ ความรับผิดชอบและความเป็นวินัยของบุคคลให้สอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรมอิสลาม เช่น การใช้หลักซารีอะฮ์อิสลามเป็นสิ่งกำกับความถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินงาน การใช้หลักการซุรอในการปรึกษาหารือ ดังผู้บริหารหลายท่านได้กล่าวถึงหลักในการบริหารว่า “หนึ่งก็คือเคร่งครัดในหลักการของศาสนาแล้วก็สามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน โดยมีศาสนาเป็นฐาน การดำเนินงานบนฐานนี้” (ผู้อำนวยการ F101,9:20) “เราใช้หลักการอิสลามเป็นพื้นฐานในการบริหารไม่ว่าจะด้านคุณธรรมและระบบระเบียบอะไรต่าง ๆ มีการซุรอ มีการประชุมกัน...หลักการถือว่าเรื่องราวของศาสนาเป็นตัวกำกับทุกงาน...” (ผู้อำนวยการ A101,13) “เราจะมีโปรแกรมซารีอะฮ์ พอลีซี ซารีอะฮ์ก็คือหลักการอิสลาม นโยบายทางด้านหลักการอิสลาม อะไรที่ทำได้ทำไม่ได้ เราก็ชี้แจง ตั้งแต่ต้นปีเลย” (ผู้อำนวยการ E101,8:44) “...พอเราเอาศาสนาให้ความช่วยเหลือของอัลลอฮ์ ตะอาลา ก็มีมายังพวกเรา” (ผู้อำนวยการ E101 ,8:120)

1.2 การจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้เยาวชนมีคุณธรรมอิสลามควบคู่กับวิชาการความรู้ มีภาวะผู้นำทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี เพื่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข การบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียน มีแนวคิดการมุ่งพัฒนาให้เยาวชนมีคุณธรรมอิสลามควบคู่กับวิชาการความรู้ มีภาวะผู้นำ มีทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี เพื่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการศึกษาที่ชัดเจน มีกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมาย มีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการวิชาศาสนากับวิชาสามัญ รวมถึงมีหลักสูตรพิเศษต่าง ๆ มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมทางศาสนา “เราตั้งวิสัยทัศน์ไว้ว่าโรงเรียน A จัดการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมควบคู่วิชาการ มีความศรัทธามั่นในศาสนาอิสลาม มีทักษะในการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้ที่สามารถทำงาน อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...” (ผู้อำนวยการ A101,5:7) “ทางโรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมตามวิถีอิสลามรับผิดชอบต่อสังคม แล้วก็เท่าทันเทคโนโลยี อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข” (ผู้อำนวยการ E101,8:195) “เป้าหมายสูงสุดเลยคือเราต้องการสร้างผู้นำออกสู่สังคม เด็ก โรงเรียน C จะต้องมีความรู้พื้นฐานในการเป็นผู้นำ...” (ผู้อำนวยการ C101,6:282)

1.3 การก่อตั้งสถาบันบนความยึดมั่นผูกพันกับความศรัทธาในอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิม และการแปรสภาพของโรงเรียนตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งโรงเรียนเกิดจากเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษที่ปรารถนาให้ลูกหลานมุสลิมได้รับการศึกษาอิสลามเพื่อให้มีความศรัทธาที่ถูกต้องและปฏิบัติตามหลักการของศาสนาอิสลาม ด้วยความร่วมมือกันของชุมชนในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ก่อให้เกิดเป็นสถาบันการศึกษาที่สอนศาสนาอิสลามของชุมชนขึ้นมา ในช่วงแรกโรงเรียนส่วนใหญ่ ๆ มีจุดเริ่มต้นจากการจัดการเรียนการสอนในศาสตร์ของศาสนาอิสลามเพียงอย่างเดียวหลังจากนั้นได้มีการแปรสภาพเป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาอิสลามควบคู่กับวิชาสามัญ เพื่อให้ นักเรียนได้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมโดยจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับหลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโรงเรียนฯ มีพัฒนาการการจัดการศึกษาและการ

ขยายหลักสูตรอย่างเนื่องตามบริบท “โรงเรียน F ก่อตั้งตั้งแต่ พ.ศ. 2525 สอนตามใบอนุญาตโดยใช้หลักสูตรคุรุสัมพันธ์...” (ผู้อำนวยการ C101,6:63) “ผู้มีใจบุญเขาบริจาคที่ดินเอาไว้ คือเขาเป็นผู้มีการศึกษาความรู้ด้านศาสนา ดั้งเดิมเขามีความรู้ด้านศาสนา เขาก็อยากให้ เขาซื้อที่ดินจากคนอื่นมาแล้ว เขาก็ตั้งใจว่าจะให้ที่ดินตรงนี้เป็นโรงเรียนสอนศาสนา...” (ผู้อำนวยการ D101,7:7) “เริ่มต้นโรงเรียน G ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนสอนกุรอานในปี 2480 โดยตระกูลฤทธิงาม เขา ก่อตั้งโรงเรียนขึ้นมาแล้วก็หาครูมาสอน คนที่เขาทำโรงเรียนเขาก็เสียชีวิตแล้วลูกหลานครูผู้สอน ก็ไม่มีทายาทที่จะสืบต่อกัน เลยมอบที่ดินแปลงนี้ให้กับมัสยิดดารุ้ลอิสลามคลองตัน...” (ผู้อำนวยการ G101,10:10)

1.4 ผู้บริหารและครูต้องมีเจตนารมณ์บริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักการพื้นฐานของอิสลาม วิถีชีวิตของมุสลิม มีความสามารถในงานตามบทบาทหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน โดยแนวคิดในด้านบุคลิกภาพสำคัญของผู้ปฏิบัติงานคือ การมีความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา ในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นความสำเร็จ มีความรับผิดชอบสูง มีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักการพื้นฐานของอิสลาม วิถีชีวิตของมุสลิม และมีความสามารถในงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ “คนที่ทำงานในส่วนพัฒนาเยาวชนหรือการทำงานศาสนาเนีย เรื่องแรกเลยคือความอึดลาค หรือความบริสุทธิ์ใจ ในเรื่องของการทำงานและเจตนารมณ์ที่ชัดเจน” (ผู้อำนวยการ A101,5:50) “เราต้องเข้าใจในหลักการของศาสนา และเข้าใจการการจัดการศึกษาของประเทศไทยเราด้วย...” (ผู้อำนวยการ E101,8:151)

1.5 การดำเนินชีวิตที่ประสบความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้าของบุตรหลานเป็นความปรารถนาสูงสุดของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินชีวิตของบุตรหลาน ทำให้เกิดความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาและการให้ความร่วมมือต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี การจัดการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการของผู้ปกครองที่ปรารถนาจะให้บุตรหลานได้รับความสำเร็จทั้งโลกนี้และโลกหน้าตามแนวทางของศาสนา ผู้ปกครองมีความคาดหวัง เชื้อมั่นและให้ความร่วมมือต่อการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเต็มที่โดยมองว่ากระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะช่วยขัดเกลาจิตวิญญาณของเยาวชนให้เป็นผู้มีศรัทธามั่นต่ออัลลอฮ์ มีคุณธรรมอิสลามเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตพร้อมกับมีทักษะความรู้ทางวิชาสามัญควบคู่กันไป “อันดับแรกเลยจะเลือกโรงเรียนที่สอดคล้องกับการเลี้ยงดูของทางครอบครัวเป็นไปในทิศทางเดียวกันฝึกเหมือนกัน ให้ความคิดแนวเดียวกันนะคะ...” (ผู้ปกครอง E402,48:6) “...ต้องการที่จะให้ลูก ๆ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีศาสนา...” (ผู้ปกครอง E401,47:1) “ในส่วนสำคัญก็คือการที่เราให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในทุก ๆ เรื่องคะ...” (ผู้ปกครอง E401,47:16)

ตอนที่ 2 แนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวិถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารจัดการที่สอดคล้องหลักการอิสลามในการดำเนินงานการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีนโยบายทางหลักการศาสนาอิสลาม เป็นสิ่งกำกับระเบียบ การดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีเอกภาพตามอัตลักษณ์การจัดการศึกษาวิถีอิสลามอย่างมีคุณภาพ มีคณะครูเป็นที่ปรึกษาและใช้ระบบการซุรอเป็นหลักสำคัญของการบริหาร “เราใช้หลักการอิสลามเป็นพื้นฐานในการบริหารไม่ว่าจะด้านคุณธรรมและระบบระเบียบอะไรต่าง ๆ มีการซุรอ มีการประชุมกัน...หลักการถือว่าเรื่องราวของศาสนาเป็นตัวกำกับทุกงาน...” (ผู้อำนวยการ A101,13) “โครงสร้างการบริหารเนีย จะใช้ระบบซุรอขึ้นมาก่อน เขาเรียกว่าบ้านเราเรียกว่ากรรมการสถานศึกษา ทางศาสนาเราเรียกว่าคณะซุรอ อันนี้ถือว่าเป็นแนวคิดอิสลามเลย เพราะว่ากู้อ่านก็

บอกไว้ “วะอัมรุษุมซุรอบายนะฮุุม” และภารกิจหรือว่างานต่างๆ ของมุสลิมก็คือการซุรอ การมีคณะซุรอหรือว่าการปรึกษาหารือในระหว่างพวกเขา เพราะฉะนั้นนี่ถือว่าเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน E. เลย...” (ผู้อำนวยการ E101,8:197)

2.2 การกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรตามภาระงานของโรงเรียน ผ่านโครงสร้างการบริหารงานตามบริบทของโรงเรียน โดยโรงเรียนมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ ซึ่งผู้อำนวยการจะดูแลการบริหารวิชาการเป็นหลัก รวมถึงการบริหารงานบุคคล ส่วนผู้จัดการมีจะดูแลการบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยการจัดโครงสร้างการบริหารและการกระจายอำนาจการบริหารของโรงเรียนมีความยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน จากการศึกษา มีข้อค้นพบว่าโรงเรียนมีการกำหนดฝ่ายงานและหน้าที่งานในโรงเรียนอย่างชัดเจน บางโรงเรียนมีการจัดตั้งทีม VP (Vice Principle) สำหรับการดูแลงานการจัดการตามช่วงชั้น มีการจัดตั้งทีม HOD (Head of department) เพื่อดูแลงานวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทั้งสองทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผน การทบทวนนโยบาย แนวทางปฏิบัติตน และปฏิบัติงานของครูก่อนเปิดภาคเรียน มีการจัดตั้งทีมเทรนนิ่งเพื่อพัฒนาครูใหม่และครูเก่าที่ต้องพัฒนาด้านวิชาการระหว่างภาคเรียนโดยกำหนดงานเทรนเนอร์เป็นงานพิเศษเพื่อดูแลงานนิเทศให้มีมาตรฐานเดียวกัน “เรามีบอร์ดบริหารโรงเรียนเป็นคนคอยกำกับดูแลขับเคลื่อนโรงเรียนและในบอร์ดบริหารโรงเรียน ก็จะมีบอร์ดที่ดูแลตำแหน่งต่าง ๆ ฝ่ายต่าง ๆ เป็นบอร์ดที่ดูแลด้านการบริหารองค์กร กรรมการบอร์ดบริหารที่เป็นตัวแทนของศิษย์เก่า แล้วก็กรรมการบอร์ดบริหารโรงเรียนที่เป็นตัวแทนฝ่ายดูแลด้านวิชาการสามัญและวิชาการศาสนา มีกรรมการบอร์ดบริหารโรงเรียนดูแลเรื่องกฎหมาย แล้วก็เรื่องของบัญชีการเงิน แต่ละท่านที่ดูแลแต่ละตำแหน่งก็จะเป็นวิชาชีพด้านนั้นเลย...” (ผู้อำนวยการ C101,6:60) “ด้วยกับข้อจำกัดของบุคลากรอัตราไม่เพียงพอต้องปรับโครงสร้างให้มันกระชับขึ้น เราจับรวมงานในฝ่ายแล้ว ตามบุคลากรที่มีอยู่ คืองานมันครอบคลุมแต่การแบ่งงานให้คน เราดูตามความเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน” (ผู้อำนวยการ G101,10:9)

2.3 การบริหารที่เห็นความเหมาะสมของคนกับงาน ทั้งด้านบุคลิกภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติตนตามวิถีอิสลาม ในด้านการจัดบุคลากร ผู้บริหารมีมุมมองว่าทุกคนมีบุคลิกการทำงานที่แตกต่าง มีศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ในแบบของตนเอง โดยให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และต้องคำนึงถึงเป้าหมายงานเป็นสำคัญ การบริหารที่เห็นความสมของคนที่งานมีข้อค้นพบสำคัญ 2 ประการ 1) กระบวนการคัดเลือกครูตามหลักเกณฑ์ 2) กระบวนการพัฒนาครูในด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานรวมถึงคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติศาสนกิจ มี 2 รูปแบบหลัก คือ การพัฒนาผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เช่น การนิเทศ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในวิชาชีพ (PLC) การเชิญวิทยากรเข้าให้ความรู้ และการพัฒนาผ่านการศึกษาดูงานหรือการเข้าอบรมของหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ “การบริหารโรงเรียนต้องใช้บุคคลที่มีความถนัดในแต่ละสาขา แต่ละเรื่องด้วย ไม่ใช่ใครก็ได้เข้ามา จะต้องมีความถนัดในแต่ละภาคส่วน แต่ละสาขา...” (ผู้อำนวยการ C101,6:68) “หลักการคือ เราคัดสรรคนให้ตรงกับงาน” (ผู้อำนวยการ A101,5:22) “เราต้องเข้าใจว่า เนเจอร์ของคนไม่เหมือนกัน” (ผู้อำนวยการ A101,5:46) “สไตส์ใครสไตส์มันแต่เวลาทำงานร่วมกันจะต้องไปกันให้ได้” (ผู้อำนวยการ A101,5:47) “หัวหน้าก็จะดูแลพัฒนา ผูกอบรม ก็จะมีทั้งอบรมภายใน และการไปศึกษาดูงานตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มงาน เป็น การอบรมภายใน ภายนอก บางคนมีปัญหาเรื่องเอกสาร เรื่องเทคโนโลยี เรื่องการปรับตัวกับเวลา การเข้างาน” (ผู้อำนวยการ E101,5:24) “การติดต่อประสานงานผู้ปกครองให้ความร่วมมือเพราะเรามีฝ่ายปกครองที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับผู้ปกครองโดยตรง” (ผู้อำนวยการ D101,7:67)

2.4 การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงานผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงานและทำงานให้

สำเร็จตามเป้าหมายผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการบริหารที่มีกัลยาณมิตร สื่อสารอย่างให้เกียรติกัน มีความเป็นธรรม ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมต่อการบริหาร มีเป้าหมายของงานเป็นที่ตั้ง มีความยืดหยุ่นในวิธีการ และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อการแก้ปัญหาที่ตรงจุด “เป็นเรื่องปกติในทุกองค์กรที่มีความขัดแย้ง หนึ่งต้องให้เขาเข้าใจว่าการทำงานมันมีความเห็นต่าง เราต้องสื่อสารกันอย่างดี สื่อสารกันอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกันเพราะบางทีเรื่องของคำพูดและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ก็ทำให้เกิดความเห็นต่างและความขัดแย้งกันในบางส่วน” (ผู้อำนวยการ A101,5:34)

2.5 การบริหารงบประมาณเพื่อการดำรงอยู่และการแข่งขัน โดยการบริหารด้านงบประมาณ การเงินและการทำบัญชีจะเป็นหน้าที่หลักของงานผู้จัดการ การบริหารการเงินเน้นให้โรงเรียนอยู่ได้ ผู้ปกครองอยู่ได้ ไม่มุ่งเน้นด้านกำไรมาก มีการจัดสรรเงินบางส่วนเป็นทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่กำพร้า นักเรียนที่ยากจนและให้ความยืดหยุ่นในการจ่ายค่าเทอมแบบผ่อนชำระได้ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีต้องมีความสามารถ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความรอบคอบ เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจและในด้านกระบวนการทำงานที่ต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ “เรามาดูจัดการองค์กรแบบนี้ก็ชัดเจนตรวจสอบได้ เมื่อเราได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐระบบการทำบัญชี ก็ต้องสอดคล้องกับระเบียบราชการ” (ผู้อำนวยการ A101,5:107)

2.6 การกำกับ ติดตาม การรายงานผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม การรายงานโดยตรงของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะตำแหน่งของหัวหน้างาน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ อยู่บนความรับผิดชอบและเป็นจริง มีการแก้ปัญหาได้ทันเวลาเพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งการกำกับ ติดตาม การรายงานนี้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย “เราต้องมีการประเมินอยู่เป็นระยะ ๆ ไม่ได้ประเมินตัวเองอย่างเดียว เราต้องประเมินเด็ก ประเมินผู้ปกครอง” (ผู้อำนวยการ C101,6:238) “...มีระบบของการตรวจสอบระบบการทำงานของทุกคนทุกระดับอย่างชัดเจนนะคะ มีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจนนะคะ ทั้งคุณภาพการสอนของครูเอง รวมถึงคุณภาพของตัวเด็กเองนะคะ แล้วก็ที่นี่มุ่งเน้นการเรียนการสอนโดยใช้แนวทางของอิสลามเข้ามาแทรกซึมในทุกกระบวนการสอน...” (ครู E201,24:32)

2.7 การบูรณาการอิสลามทางหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียน มีหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการระหว่างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบูรณาการอิสลามเข้ากับการจัดการเรียนรู้ การนิเทศการสอน การผลิตสื่อการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ รวมถึงการจัดให้มีหลักสูตรอิสลามศึกษาและภาษาอาหรับอย่างเข้มข้นสำหรับนักเรียนที่เลือกสายการเรียนเฉพาะทางนี้ โดยการเรียนศาสนามุ่งเน้นให้นักเรียนนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันและให้ประโยชน์แก่ชุมชนได้ เช่น การพานักเรียนไปเยี่ยมผู้ป่วยในชุมชน มีการกล่าวบทดุอาอ์ต่าง ๆ การพานักเรียนไปละหมาดขณะนาเซฮ์ (ละหมาดคนตาย) การเป็นผู้นำจัดค่ายพัฒนาคุณธรรมเยาวชน การสอนการอ่านอัลกุรอานและอิสลามศึกษาให้กับเด็กในชุมชน การเป็นผู้นำละหมาด โดยเมื่อผู้เรียนเรียนครบตามหลักสูตรทางโรงเรียนจะได้รับวุฒิการศึกษาสองหลักสูตรสำหรับการศึกษาต่อทางด้านสามัญและการศึกษาต่อทางด้านศาสนา ครูหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยของโรงเรียนแห่งหนึ่งได้เล่าว่า “มีความชัดเจนคือต้องระบุไปในแผนการสอนให้ชัดเจนนะคะ ยกตัวอย่างสมมุติ ชั้นป.3 ป.4 สอนเรื่องคำตาย คำตายก็คือคำที่สะกดโดยมาตราแม่กบ กก กดอะไรอย่างนี้ แล้วก็คำที่คุณครูยกมาบูรณาการ อ่า อย่างเช่น ครูเลือกคำว่า ละหมาดมา อันนี้อยู่ในคำตายแล้วก็อาจจะมีการเสริมเรื่อง อะไรคือสิ่งที่อัลลอฮ์รัก อะไรคือสิ่งที่ถูกสอบสวนอย่างแรกในวันสิ้นโลกก็คือเรื่องของการละหมาดแบบนี้ก็จะต้องมีการระบุชัดเจนลงในแผนรวมถึงโครงสร้างของการนิเทศ ไปนิเทศส่วนหนึ่งหัวข้อของการนิเทศก็คือเวลาคุณครูสอนเนี่ยมีการบูรณาการอิสลามด้วย ค่ะแผนการประเมินเลยคะในแต่ละคาบเรียนที่โดนนิเทศ” (ครู E201,24:7) “อย่างเวลาครูสอนเรื่อง Present Simple Tense จะเป็นเหตุการณ์ที่นักเรียนทำเป็นกิจวัตรประจำวัน วันหนึ่งตั้งแต่ที่นักเรียนตื่นนอนมาจนกระทั่งปัจจุบันนักเรียนทำอะไรบ้าง เพราะฉะนั้นการสอดแทรกในศาสนา ต้องมี

การละหมาด มาโรงเรียนก็ต้องมีการอ่านอัลกุรอาน เป็นสิ่งที่ทั้งไม่ได้ อยู่โรงเรียนเราก็ได้ 2 เวลา เพราะนั้นเวลาเด็กแต่งประโยคจะมีหลักการอิสลามเข้าไปด้วย” (ครู F202,29:7) “ในชุมชนนี้บางบ้านลูกเขาอ่านกุรอานไม่ได้ เขาก็มาถามครูช่วยหาเด็กไปสอนกุรอานตามบ้าน เด็กโรงเรียนเรานี่แหละไปสอน หรือเดือนบวชบางบ้านเขามีการจัดละหมาดตะรอเวียะฮ์ก็เอาเด็กของเราไป เป็นสิ่งที่โรงเรียนสนับสนุนให้เด็กนำสิ่งที่ได้เรียนไปใช้กับชุมชนและอีกอย่างหนึ่งเขาสามารถนำวิชาความรู้ที่ได้ เรียนมาไปใช้กับชุมชนที่บ้านของเขา...” (ผู้อำนวยการ F101,9:50)

2.8 การมุ่งเน้นงานตริบียะฮ์เพื่อการอบรมขัดเกลาจิตวิญญาณและพฤติกรรมของนักเรียน ผ่านกระบวนการ 1) การออกแบบกิจวัตรประจำวันซึ่งช่วยสร้างวินัยด้านการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่เริ่มต้นตั้งแต่กิจกรรมยามเช้าก่อนเข้าห้องเรียน จนกระทั่งเลิกเรียน เช่น การกล่าวดูอาอ์ยามเช้า การทบทวนอัลกุรอาน การทบทวนหะดีษ การละหมาดร่วมกัน การฝึกเป็นผู้นำละหมาด (อิหม่าม) การฝึกเป็นเป็นผู้บรรยายศาสนธรรมในการละหมาดวันศุกร์(คุฏบะฮ์) การให้คำแนะนำและการตักเตือนที่เป็นประโยชน์จากครู การนำเสนอความรู้สถานการณ์ของสังคมโลก การรับประทานอาหารที่หะลาล และ 2) การให้งานตริบียะฮ์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาจิตวิญญาณและพฤติกรรมของผู้เรียนและเป็นแกนกลางของการเชื่อมโยงทุกกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วน ส่วนแรกคือการออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอิสลามภายใต้โครงการตริบียะฮ์ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนที่สองคือการบูรณาการเนื้อหาของหัวข้อตริบียะฮ์ที่กำหนดผนวกเข้ากับการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั่วไปที่รวมถึงในกิจวัตรประจำวันปฏิบัติที่โรงเรียนโดยทั้งสองส่วนจะดำเนินการไปพร้อมกันตลอดปีการศึกษา “ตริบียะฮ์คือหัวใจหลักของโรงเรียนนะครับเพราะว่าทางโรงเรียนให้ความสำคัญต่องานตริบียะฮ์เป็นลำดับแรก” (ผู้อำนวยการ E101,8:94) “การนำศาสนามาใช้กับการตริบียะฮ์ของเด็ก ๆ” (ผู้อำนวยการ A101,5:64) “...ถ้ามีความพร้อมด้านตริบียะฮ์ถูกหล่อหลอมมาอย่างดี การศึกษาหาความรู้มันเป็นเรื่องเล็ก สำหรับเขาและมันไปเอง เด็กจะไปโดยอัตโนมัติเพราะด้วยกับตัวเขาเองอยู่ในกรอบที่มีวินัยจะไปได้เองอัตโนมัติ เจอความลำบากเขาก็จะอดทนได้” (ผู้อำนวยการ C101,6:282)

2.9 คุณธรรมและจริยธรรมอิสลามในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญของการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการตั้งเจตนาให้มีความบริสุทธิ์เพื่ออัลลอฮ์ ตะอาลา เป็นลำดับแรก ซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักสำคัญที่จะทำให้มีความมั่นคงต่อการทำงานด้วยความมุ่งมั่น คุณธรรมและจริยธรรมที่บุคลากรใช้การปฏิบัติงานประกอบด้วย 13 ประการ ได้แก่ 1)การมีเจตนาที่บริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา 2) การมีมานะฮ์หรือความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 3) การมีความอดทนต่อการยอมรับเชื่อฟังผู้นำที่มีต่อมติ 4) การระงับความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ดี 5) การซื่อสัตย์เพื่อการปรึกษาหารือในทุกการดำเนินงาน 6) การใช้หลักอัลอัสดีลเพื่อความธรรมต่อบุคคล 7)การทำงานเป็นญะมาอะฮ์หรือการทำงานเป็นทีม 8) การใช้หลักมุญาหะดะฮ์เพื่อความมุ่งมั่นตั้งใจเพียรพยายามในงานอย่างทุ่มเทและการมีอดทนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 9)การใช้ความเป็นพี่น้องและการให้อภัยเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี การนะซีฮะฮ์เพื่อการตักเตือนกัน แนะนำกันในเรื่องที่เป็นประโยชน์ 10) การมูรอเกาะบะฮ์เพื่อการตรวจสอบ การติดตามสิ่งที่รับผิดชอบ 11) การมีอิสติกอมะฮ์ในการทำงานเพื่อการรักษาวินัย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน 12) การทำงานด้วยความรัก ความเมตตาและอดทน และ 13) การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน “อันดับแรกก็พยายามขัดเกลาเหนียต(เจตนา) ของตนเองเพื่อความพึงพอใจของอัลลอฮ์ ตะอาลา” (ผู้อำนวยการ E101,8:174) “...การมีมานะฮ์สำคัญมาก เป็นสิ่งระหว่างเรากับพระเจ้า มันต่างกับคำว่าหน้าที่ทั่วไป...”(รองผู้อำนวยการ A102,14:4) “จะมีในเรื่องการตักเตือน การได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นญะมาอะฮ์ ซึ่งสิ่งนี้ก็เป็นหลักคำสอนของศาสนาเหมือนกัน ที่ส่งเสริมให้ทำอะไรร่วมกันปรึกษาหารือกัน ทั้งในส่วนที่เป็นกรงานทั่วไปแล้วก็ทั้งการปฏิบัติศาสนกิจ และการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ที่พบเห็น” (ครู F201,28:7)

2.10 ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายและชุมชน เป็นการร่วมมือกันในลักษณะ 1) การช่วยเหลือสนับสนุนของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน และ 2) การมีส่วนร่วมของโรงเรียนต่อการพัฒนาโรงเรียนในเครือและชุมชน ผ่านบทบาทภายนอกสถานศึกษาของผู้บริหารและครูรวมถึงการจัดการเรียนนอกห้องเรียน “ภูมิใจต่อการเจริญเติบโตของโรงเรียน G. จากที่มีอาคารเดียวไม่มีโครงสร้างไม่มีอะไร แต่ด้วยความร่วมมือของชุมชนแล้วก็คนที่มีความจิตศรัทธาบริจาคโรงเรียนสร้างขึ้นมาได้ด้วยกับเงินบริจาคทั้งหมด...” (ผู้อำนวยการ G101,10:36) “ที่นี่เป็นสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้วยผมเป็นนายกสมาคมอยู่ ผมจัดอบรมครูของผม ก็จะชวนครูที่อยู่ในเครือมาด้วย จะสอบถามโรงเรียนในเครือว่าต้องการอบรมเรื่องอะไร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน” (ผู้อำนวยการ A101,5:31) “เป็นวิทยากรนักปราชญ์ธรรมที่มีสัจ 4 มัสยิด สอนผู้ใหญ่ตามมัสยิด งานแปลหนังสือที่มองว่าเด็กควรจะรู้” (ครู D201,22:20) “ในชุมชนนี้บางบ้านลูกเข่านานอ่านไม่ได้ เขาก็มาถามครูช่วยหาเด็กไปสอนกุรอานตามบ้าน เด็กโรงเรียนเรานี่แหละไปสอน หรือเดือนบวชบางบ้านเขามีการจัดละหมาดตะรอเวียะฮ์ ก็เอาเด็กของเราไป เป็นสิ่งที่โรงเรียนสนับสนุนให้เด็กนำสิ่งที่ได้เรียนไปใช้กับชุมชนและอีกอย่างหนึ่งเขาสามารถนำวิชาความรู้ที่ได้ เรียนมาไปใช้กับชุมชนที่บ้านของเขา...” (ผู้อำนวยการ F101,9:50)

2.11 การเผยแพร่นวัตกรรมทางหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนศาสนาอิสลามที่มีประสิทธิภาพ
ในโรงเรียนสู่ชุมชนทั่วประเทศ โรงเรียนบางแห่งมีการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรอิสลามศึกษาของสถานศึกษาและแบบเรียนใช้ในโรงเรียนรวมถึงมีการเผยแพร่สู่การนำไปใช้ในโรงเรียนอื่น ๆ โดยเรียกว่า “หลักสูตรมกดับ” มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนการสอนอัลกุรอานและศาสนาภาคบังคับขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นการตรึงบียะฮ์ให้เกิดการปฏิบัติ มีรูปแบบการบริหารและจัดการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน เรียกว่าระบบมกดับ ให้มีความสำคัญกับองค์ประกอบ 5 ประการ ที่จะทำให้อาจารย์ที่นำระบบมกดับไปใช้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ระบบการบริหารจัดการที่ดี 2) หลักสูตรและหนังสือเรียนที่ชัดเจน 3) วิธีการสอนที่เป็นมาตรฐาน 4) การตรึงบียะฮ์สู่การปฏิบัติ และ 5) การติดตามช่วยเหลือ ระบบมกดับนี้ได้รับความสนใจ เป็นที่รู้จัก เป็นที่ยอมรับและแพร่ขยายมากยิ่งขึ้นจากการที่ผู้คนได้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียนทั้งด้านความรู้และการปฏิบัติตนและจากการนำเสนอระบบมกดับไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ที่เป็นชุมชนมุสลิมทั่วประเทศผ่านการดำเนินงานอย่างมุ่งมั่นของคณะทำงาน โดยในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ โรงเรียนจะมีการระบบการให้คำปรึกษา การอบรม การติดตามและการพัฒนางานเพื่อให้สถาบันและบุคลากรผู้ใช้หลักสูตรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยงบประมาณของการบริหารจัดการในงานส่วนนี้โรงเรียนจะจัดให้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย โดยถือเป็นการแบ่งปัน “โรงเรียนเขาก็ได้มีนโยบายเกี่ยวกับ การนำหลักสูตรไปกระจายคือนำไปขยายให้กับโรงเรียนอื่น ๆ เราอย่าดูแต่ในรั้วโรงเรียนของเราอย่างเดียว เราต้องดูแลรอบนอกด้วย โรงเรียนอื่นก็สามารถมาดูงานเราได้ ดูหลักสูตร มาขอคำแนะนำในด้านต่าง ๆ ความเป็นที่มาของหลักสูตรมกดับ ช่วงนั้นก็ล้มลุกคลุกคลานกัน ทางโรงเรียนก็ส่งผมไปดูงานที่นู่น ที่นี้ ที่ต่างประเทศอะไรต่าง ๆ นานา ได้ไปพอสมควรกลับมาก็ได้มานั่งคุยกันกับผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ก็เปิดโอกาสให้เราได้ทำจนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้...” (เจ้าหน้าที่ E302,37:1) “ตรงนี้ใช้หลักสูตรของเรา แล้วเวลาจัดอบรมต่างๆ เราจะมีจัดอบรม ไม่ใช่ว่าเขาใช้หลักสูตรเรา แล้วปล่อยเลย เราจะมีจัดอบรมทุกปีแล้วก็เป็นวาระต่างๆด้วย ถ้าเป็นรายละเอียดก็จะเป็นที่เมลาเนา เราจัดอบรม บางทีจัดอบรมเป็นร้อยคน บางทีจะมี 5 วัน ค่าอาหารกลางวันเราไม่ได้เก็บเลย ค่าวิทยากรไม่ได้เก็บเลยนะครับ แล้วก็เรามีอาคารมกดับชั้น 3 M302 สำหรับผู้ชายที่เดินทางมาเราก็มีห้องให้พักแต่ก็อาจจะนอนรวมกัน แล้วก็ตู้ซักผ้าให้สำหรับคนที่มาอบรม 5 วัน 3 วัน อันนี้ค่าใช้จ่ายตรงนี้ถือว่าเป็นการแบ่งปัน ก็บางทีมีการไปจัดที่สงขลา ไปจัดอบรมในส่วนภูมิภาค เราก็จะมีค่าใช้จ่ายนะครับ ก็จะมีอบรมที่นาฬิกา ตามต่างจังหวัด จังหวัดตรังอะไรพวกนี้เราก็จะจัดเป็นวาระ เป็น การอบรมค่าใช้จ่ายเหล่านี้ เราก็ใช้ค่าใช้จ่ายของเราเองไม่ได้เรียกเก็บจากผู้คนเลยนะครับ แล้วก็เรามีคนที่ดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ นี้” (ผู้อำนวยการ E101,8:101)

2.12 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของบุตร การศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตร 3 ประการ คือ 1) การมีมุมมองว่าลูกคือความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่จากพระเจ้าต้องดูแลให้ติดตามครรลองของอิสลาม โดยจะต้องเป็นแบบอย่างของปฏิบัติตนให้ติดตามหลักศาสนา ให้การดูแลด้วยความรัก ความเข้าใจ สร้างเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ปลุกฝังวินัยและความรับผิดชอบ ดูแลอาหารให้หะลาลดีต่อสุขภาพ สนับสนุนในสิ่งที่ลูกสนใจหรือถนัด รวมถึงให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกทั้งด้านศาสนาและสามัญ 2) การจัดบรรยากาศอิสลามภายในบ้าน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและกิจวัตรประจำวัน มีการละหมาดร่วมกัน การอ่านอัลกุรอานและอ่านหนังสือศาสนาร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความศรัทธา การกล่าวดูอาห์ การปฏิบัติตนหรือมารยาทตามแบบท่านนบี 3) ความพึงพอใจและการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีต่อการจัดการศึกษาและระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน โดยผู้ปกครองมองว่าระเบียบต่าง ๆ มีพื้นฐานจากข้อกำหนดทางศาสนาและความเหมาะสมกับบริบท “ลูกคืออمانةที่พระเจ้ามอบให้มา หน้าที่ของเราก็คือพาเขาไปถึงฝั่งให้ได้ หน้าที่เราก็คือดูแล ประครองเค้าให้อยู่ศาสนาให้ได้ และอยู่ในสังคมนี้ให้ได้ นะฟาเกาะห์ของเค้า” (ผู้ปกครอง G401,64:15) “...เราต้องให้ความรักเขา ให้ความใส่ใจเขา ระวังเขาคับ บางทีเด็กสมัยนี้นะครับ คือเขาจะเป็นตัวของเขาเอง แล้วก็อีกอย่างหนึ่ง คือเขามีอะไรเขาก็คุยกับเพื่อน เขาจะไม่คุยกับพ่อแม่ เราก็ต้องมีความใกล้ชิดเพิ่มมากขึ้น” (ผู้ปกครอง D402,46:16) “เราพยายามปลุกฝังความรับผิดชอบให้เด็ก ๆ” (ผู้ปกครอง A402,42:8) “...พยายามฝึกให้ลูกที่จะรู้จักซุนนะฮ์นบีว่าในทุกอิริยาบถในชีวิตประจำวันท่านนบีทำแบบไหน...” (ผู้ปกครอง E402,48:19) “มีความรู้สึกพอใจแล้วก็ยินดีที่จะปฏิบัติตามในสิ่งที่โรงเรียนเขาตั้งเป็นกฎระเบียบสำหรับเรา แล้วก็ครอบครัวเราณะคะ ก็คือยังอยู่ในระดับที่โอเคคะ เรายินดีและเข้าใจในเหตุผลกฎระเบียบที่ออกมาตรงนี้เพราะอะไร ก็เข้าใจอะคะ ก็เลยคิดว่ามันเหมาะสม ในแต่ละเวลา และสถานที่” (ผู้ปกครอง E402,48:17)

2.13 การบริหารจัดการหอพักอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อโอกาสทางการศึกษาและเสริมสร้างระเบียบวินัย โรงเรียนฯ บางแห่งมีการดูแลนักเรียนในลักษณะโรงเรียนประจำด้วยนักเรียนมีระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนอยู่ไกลกันมากกว่า 10 กิโลเมตร เพื่อให้เป็นการจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้บริหารมองเห็นความจำเป็นที่นักเรียนจะต้องได้รับการดูแลด้วยระบบหอพัก เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิชาศาสนาพร้อมกับการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เรียนรู้วิชาสามัญและวิชาชีพ มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ที่จะหล่อหลอมเป็นบุคลิกภาพแห่งความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานชีวิตต่อไป ระบบหอพักมีการกำหนดตารางกิจวัตรประจำวันที่ชัดเจนเพื่อสร้างระเบียบวินัย มีการทำงานร่วมกันของฝ่ายงานตริบียะฮ์ ฝ่ายงานปกครองอย่างเข้มแข็งที่ประสานความร่วมมือจากผู้ปกครองด้วย มีครูผู้ดูแลหอพักโดยเฉพาะ โดยการมุ่งสร้างนักเรียนให้มีภาวะผู้นำเพื่อสร้างประโยชน์ต่อครอบครัวและชุมชนได้ “ระบบหอพักคือระบบที่เหมาะสมที่สุด เรียนรู้อะไรไปปฏิบัติเลย” (ผู้อำนวยการ C101,6:225) “โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนที่ให้โอกาสกับนักเรียน มีโอกาสไปเยี่ยมบ้าน พื้นที่ต่าง ๆ เขาลำบากจริง ๆ ก็เลยบอกว่าการที่เราจะเข้าถึงศักยภาพเด็ก มันค่อนข้างจะต้องใช้แรงสนับสนุนค่อนข้างเยอะ เพราะเด็กไม่เหมือนกัน” (ครู C203,20:2)

2.14 วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรวิถีอิสลาม ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าการดำเนินงานดำเนินไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ให้ศาสนาเป็นกรอบในการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้ประชุมร่วมกัน ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานทิศทางเดียวกัน ทำงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นในลักษณะครอบครัวปรึกษาหารือพูดคุยกันแบบพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยรวมแล้วไม่ค่อยพบปัญหาต่อกัน โดยพยายามแยกให้ไต่ระหว่างงานกับคน หรือหากพบปัญหาใด ๆ ก็จะพยายามหาทางออกแก้ปัญหาทันที มีบรรยากาศแห่งการแบ่งปัน และให้อภัยกันเสมอตามหลักคำสอนของศาสนา “บรรยากาศการทำงานเหมือนพี่น้องกัน อย่างที่เค้าบอกวามุสลิมคือพี่น้องกัน สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้ เหมือนคนในครอบครัว” (ผู้อำนวยการ A101,5:15) “เวลาทำงานทุก

คนไม่ทิ้งกัน” (ครู A101,13:7) “เรารู้สึกว่าทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและก็ให้เกียรติซึ่งกันและกัน” (ครู C202,19:15) “คืออัลลฮัมดุลิลละฮ์แล้วจะก็กล่าวได้เลยค่ะว่าในการทำงานทุกวันก็มีความสุขทุกวัน” (เจ้าหน้าที่ F302,39:8)

ตอนที่ 3 ความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

3.1 การดำรงอยู่ของโรงเรียนมีความสำคัญจำเป็นกับครอบครัวมุสลิม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้บุตรหลานมีความศรัทธามั่นต่ออัลลฮ์ ตะอาลา และปฏิบัติตนตามแบบอย่างของท่านนบีมุฮัมมัด (ศ็อลย) ผ่านการสร้างบรรยากาศในบ้าน กิจวัตรประจำวันที่เชื่อมโยงกันศาสนา เพื่อให้ชีวิตรำลึกถึงพระเจ้าเสมอ ดังนั้นเหตุผลสำคัญของการเลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน คือ เป็นโรงเรียนที่การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิต โดยมีความเชื่อมั่นและคาดหวังว่ากระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะช่วยให้ความซาบซึ้งซาบซึ้งความศรัทธาที่เข้มแข็งปฏิบัติตน มารยาทดีตามครรลองของศาสนา มีแบบอย่างที่ดี มีความรู้ทั้งด้านสามัญและศาสนา เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข นอกจากนี้ยังนำความรู้ในเรื่องศาสนาที่ได้รับไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวันและเป็นต่อครอบครัว ชุมชนได้ “สังคมทุกวันนี้หนักอึ้งขึ้นทุกวัน คนจะเน้นให้ลูกเก่ง แต่ผมเน้นให้ลูกดีให้มีศาสนาก่อนประการแรก เพราะหลักการอิสลามเราบอกไว้ชัดเจนอยู่แล้วว่าประการแรกที่ถูกสอบสวนก่อนก็คือเรื่องละหมาด ผมเชื่อว่าถ้าเค้ามีศาสนาไปอยู่ที่ไหนก็อยู่ได้ เค้าจะยืนหยัดในหลักการ” (ผู้ปกครอง G401,64:4) “เราสามารถนำศาสนาไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวันได้ เด็กเรียนที่นั่นกลับไปก็ได้อ่านอัลกุรอาน ได้ไปอาซานในมัสยิดชุมชน” (ครู F201,28:23) “เป็นเหมือนโอกาสที่เราจะได้เรียนรู้ เราได้อยู่วิถีที่สอดคล้องกับความศรัทธาของเรา ถึงเวลาก็ละหมาด กินอาหารที่หะลาล ก็เป็นความสบายใจของผู้ปกครองในการใช้ชีวิต” (ผู้ปกครอง C401,44:11) “การมีอยู่ของโรงเรียนศาสนาควคูสามัญมีความสำคัญมากคือมันเป็นแหล่งที่ช่วยบ่มเพาะนักเรียนเยาวชนให้อยู่ในแนวทางที่ถูกต้องจริง ๆ...” (ครู E201,24:27)

3.2 การทำงานบนวิถีทางที่สอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตทำให้เกิดความรักต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขสงบในหัวใจ จากการศึกษาการให้ความหมายต่อการทำงานของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ต่างกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การได้ทำงานนี้เป็นภารกิจสำคัญที่พระเจ้าได้มอบให้ มีความยินดีและสุขใจต่อการทำงานเพราะงานด้านการศึกษาสำคัญต่อการสร้างเด็กมุสลิมให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้และคุณธรรม แม้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาจะใช้เวลาอันนานแต่มีคุณค่า งดงามในหัวใจเสมอ บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ มีความรักต่อองค์กร โดยมีความเห็นว่าการทำงานไม่เพียงสำคัญแต่เงินเดือนที่ได้รับ แต่ยังรวมถึงการมีหัวใจที่อึดอ้อมจากการได้รับความจำเริญจากพระเจ้า ผ่านการมีสุขภาพที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่นเข้าใจกัน มีมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการใช้เวลาบนทางเดียวกับเป้าหมายของชีวิต ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่าความสุขของการทำงาน คือการได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิต และการได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิตคือเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงยึดมั่นผูกพันทำงานร่วมกันในองค์กรต่อไป “เป็นการทำงานครั้งแรกในชีวิตที่ไม่รู้สึกว่ามีเหนื่อยมาแล้วไม่ยอมไปทำงาน ไม่เคยมีเลยแม้แต่ครั้งเดียว คือรู้สึกว่างานนี้มันท้าทาย มันมีเรื่องให้เราได้คิดได้ทำอยู่ตลอดเวลา” (ผู้อำนวยการ C101,6:253) “...ผมเลยมองว่ามันเป็นการตอบรับของอัลลฮ์ที่เราร้องขอจากพระองค์เพราะฉะนั้นมันคืออามานะฮ์ที่เราจะต้องดูแล” (ผู้อำนวยการ C101,6:245) “ในแง่ของความหมายชีวิตก็คือ เป็นภารกิจที่อัลลฮ์ได้เลือกให้” (ผู้อำนวยการ E101,8:178) “...เค้าเรียกปริมาณเม็ดเงิน กับ ปริมาณความสุขมันสวนทางกัน ซึ่งความสุขมันมากกว่า... (ครู A201,13:1) “การได้เป็นครูสอนลูกหลานมุสลิมเป็นสิ่งที่เรารู้สึกภูมิใจมาก เราเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกหลานของมุสลิมมีความเจริญก้าวหน้า เด็กเหมือนต้นกล้าที่เราค่อย ๆ ปลูกเค้าขึ้นมา ด้วยการฝังคุณธรรม ฝังแบบภูมิใจครูอนุบาลแทนผู้ปกครองนะ ตอนไปนั่งฟังการสอนของครูอนุบาล คือเด็กได้รู้ศาสนาตั้งแต่สามขวบ อ่านกุรอานได้” (รองผู้อำนวยการ A102,14:12) “ก็เป็นความรู้สึกที่มีความสุขใน

การทำงานได้ถ่ายทอดวิชาความรู้แล้วก็ได้ขัดเกลาจิตใจของเด็กๆไปพร้อมๆกันด้วย” (ครู C201,18:24) “เรากียังคงที่จะอยู่ด้วยกับเหน็ดความตั้งใจของเรา ที่รู้เสมอว่าเราอยู่ที่นี้เพื่ออะไร” (ครู D202,23:23)

3.3 การทำงานด้านการศึกษาอิสลามและการสานต่อเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษด้านพัฒนาการศึกษาของเยาวชนมุสลิมเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ เป็นความภาคภูมิใจของชีวิต การมีประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษในการทำงานด้านการศึกษาอิสลาม หรือประสบการณ์ในวัยเยาว์ที่ผูกพันกับความปรารถนาของบิดา มารดา ที่มีต่อตนเองทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีความหมาย โดยตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ และเป็นความภาคภูมิใจในชีวิต นับเป็นการให้ความสำคัญและมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่บรรพบุรุษได้ก่อสร้างไว้เพื่อประโยชน์คนรุ่นหลัง โดยเป็นผู้สืบสาน ดำรงรักษาเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษสืบต่อไปอย่างเต็มศักยภาพด้วยรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมกับการบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบัน “มันเป็นความผูกพัน มุลนิธิ ผมเติบโตมาตรงนี้ ผมเป็นเด็ก ๆ ผมวิ่งเล่นอะไรกันอยู่ แล้วผู้หลักผู้ใหญ่จะบอกกับเราตลอดว่า เนี่ยคือสิ่งที่ทุกคนต้องคอยดูแลรักษา มันเป็นงานศาสนาที่สืบต่อกันมา” (ผู้อำนวยการ A101, 5:136) “คือจริง ๆ ผมโตมา ก็อยู่ในโรงเรียนศาสนาแบบนี้อยู่แล้วเป็นเป้าประสงค์ของคุณพ่อ ท่านอยากให้เรียนศาสนา คือเรียนไปแล้วเราเป็นมุสลิมอะไรที่เป็นเรื่องของศาสนา อัลลอฮ์ให้ คือไม่ใช่ว่าจะมีอะไรมากมายแต่อัลลอฮ์ให้เราอยู่ในร่มเงาของศาสนาและเราก็สามารถอยู่ได้ปฏิบัติตัวใช้ชีวิตเข้ากับสังคมทั่วไปรอบด้านหรือว่าชุมชนได้ด้วยการมีศาสนา ก็คือจะไม่ไปไหน (เสียงสั้น) ก็คือจะรับใช้ศาสนาอยู่ตลอดซึ่งอัลมรฮูมอาจารย์อิหม่าม มะลูลิม ท่านก็อยู่ในจุดนี้จนกระทั่งท่านเสียชีวิต ท่านก็เป็นครูที่สอนศาสนาอยู่ที่นี้ ก็เป็นความภาคภูมิใจ ถ้ามว่าทำไม่ไปทำธุรกิจ ถ้าเราจะไปทางนั้นก็ได้ แต่ว่าเราเดินทางมาตรงนี้แล้ว อยู่ในศาสนา อัลฮัมดุลิลลาฮ์ ดีที่สุด” (ผู้อำนวยการ F101,9:59)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารการศึกษาวິถิอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร : การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา สรุปได้ดังนี้

1.การบริหารการศึกษาวິถิอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร เป็นการบริหารการศึกษาที่วางแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ บนพื้นฐานของหลักการในศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิม ที่เป็นผลสะท้อนจากแนวคิด แนวปฏิบัติ และความสำคัญของการบริหารการศึกษาวິถิอิสลามที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาวິถิอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

1.1 แนวคิดของการบริหารการศึกษาวິถิอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร เป็นฐานคติเชิงอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำสู่การวางแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า แนวคิดสำคัญ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการองค์กรที่นำหลักการศาสนาอิสลามมาเป็นฐานของการบริหาร 2) การจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้เยาวชนมีคุณธรรมอิสลามควบคู่กับวิชาการความรู้ มีภาวะผู้นำ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี เพื่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข 3) การก่อตั้งสถาบันบนความยึดมั่นผูกพันกับความศรัทธาในอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิม และการแปรสภาพของโรงเรียนตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) ผู้บริหารและครูต้องมีเจตนารมณ์บริสุทธิ์ใจต่อพระเจ้า มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักการพื้นฐานของอิสลาม วิถีชีวิตของมุสลิม และมีความสามารถในงานตามบทบาทหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน 5) การ

ดำเนินชีวิตที่ประสบความสำเร็จทั้งในโลกนี้และโลกหน้าของบุตรหลานเป็นความปรารถนาสูงสุดของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินชีวิตของบุตรหลาน ทำให้เกิดความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาและการให้ความร่วมมือต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี

1.2 แนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวិถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูอิสลามศึกษาในกรุงเทพมหานคร เป็นการดำเนินงานทางการบริหารการศึกษานับพื้นฐานของหลักการในศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิมของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูอิสลามศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า แนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการที่สอดคล้องหลักการอิสลามในการดำเนินงาน 2) การกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรตามภาระงานของโรงเรียน ผ่านโครงสร้างการบริหารงานตามบริบทของโรงเรียน ประกอบด้วย 2.1) การกำหนดฝ่ายงานและหน้าที่งานในโรงเรียนอย่างชัดเจนตามบริบท 2.2) การจัดตั้งทีมเพื่อดูแลตามช่วงชั้น 2.3) การจัดตั้งทีมเพื่อดูแลงานวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของช่วงชั้นและวิชาการ 2.5) การวางแผน การทบทวนนโยบาย แนวการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานของครูก่อนเปิดภาคเรียน 2.6) การจัดตั้งทีมเทรนนิ่งเพื่อพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะและครูที่ต้องพัฒนาด้านวิชาการระหว่างภาคเรียน 2.7) การกำหนดงานเทรนเนอร์เป็นงานพิเศษเพื่อดูแลงานนิเทศให้มีมาตรฐานเดียวกัน 3) การบริหารที่เน้นความเหมาะสมของคนกับงาน ทั้งด้านบุคลิกภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติตนตามวิถีอิสลาม ประกอบด้วย 3.1) การคัดเลือกครูที่มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติตนตามวิถีอิสลาม 3.2) การพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมอิสลามและการปฏิบัติศาสนกิจ 4) การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อความสุขและความประสบความสำเร็จในการทำงานผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4.1) การบริหารแบบกัลยาณมิตร สื่อสารอย่างให้เกียรติกัน มีความเป็นธรรม 4.2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4.4) การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น 5) การบริหารงบประมาณเพื่อการดำรงอยู่และการแบ่งปัน 6) การสั่งการ การส่งเสริมสนับสนุน การกำกับ ติดตาม การรายงานผ่านหัวหน้างาน 7) การบูรณาการทางหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผนวกวิถีอิสลาม ประกอบด้วย 7.1) การบูรณาการอิสลามด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 7.2) การเรียนศาสนาเพื่อนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันและให้ประโยชน์แก่ชุมชน 7.3) การสอนหลักสูตรอิสลามศึกษาและภาษาอาหรับอย่างเข้ม 7.4) การผลิตสื่อการสอนที่คำนึงถึงหลักการศาสนา 7.5) การบูรณาการอิสลามด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยจะเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมอิสลาม 8) การมุ่งเน้นงานดัตร์บีเยฮ์เพื่อการอบรมขัดเกลาจิตวิญญาณและพฤติกรรมของนักเรียน ประกอบด้วย 8.1) กิจกรรมประจำวันที่ช่วยสร้างวินัยด้านการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา 8.2) การให้งานดัตร์บีเยฮ์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาจิตวิญญาณและพฤติกรรมของผู้เรียนและเป็นแกนกลางของการเชื่อมโยงทุกกิจกรรมการเรียนรู้ 9) บุคลากรนำคุณธรรมและจริยธรรมอิสลามเป็นหลักสำคัญของการทำงาน โดยคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรนำเป็นหลักสำคัญในการทำงานที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยมี 13 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีเจตนาที่บริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา 2) การมีอمانةหรือความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 3) การมีความอดัดเพื่อการยอมรับเชื่อฟังผู้นำที่มีต่อมดี 4) การระงับความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ดี 5) การซื่อสัตย์เพื่อการปรึกษาหารือในทุกการดำเนินงาน 6) การใช้หลักอัลอัดลเพื่อให้ความธรรมต่อบุคคล 7)การทำงานเป็นญะมาอะฮ์หรือการทำงานเป็นทีม 8) การใช้หลักญะมาอะฮ์เพื่อความมุ่งมั่นตั้งใจเพียรพยายามในงานอย่างทุ่มเทและการมีอดทนเพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 9)การใช้ความเป็นพี่น้องและการให้อภัยเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี การนะซีฮะฮ์เพื่อการตักเตือนกัน แนะนำกันในเรื่องที่เป็นประโยชน์ 10) การมูรอเกาะบะฮ์เพื่อการตรวจสอบ การติดตามสิ่งที่รับผิดชอบ 11) การมีอัสติกอมาฮ์ในการทำงานเพื่อการรักษาวินัย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน 12) การทำงานด้วยความรัก ความเมตตาและอดทน และ 13) การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน 10) ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายและชุมชน ประกอบด้วย 10.1) การ

ช่วยเหลือสนับสนุนของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน 10.2) การมีส่วนร่วมของโรงเรียนต่อการพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายและชุมชน 11) การเผยแพร่นวัตกรรมทางหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนศาสนาอิสลามที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสู่ชุมชนทั่วประเทศ 12) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของบุตร ประกอบด้วย 12.1) การมีมุมมองว่าลูกคือความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่จากพระเจ้าที่ทรงมอบให้ดูแลอย่างดีตามครรลองของอิสลาม 12.2) การสร้างบรรยากาศวิถีอิสลามในบ้านทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและกิจวัตรประจำวัน 12.3) ความพึงพอใจเป้าหมายของการจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองให้ความร่วมมือต่อการจัดการศึกษาและระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนเป็นอย่างดี 13) การบริหารจัดการหอพักอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อโอกาสทางการศึกษาและสร้างระเบียบวินัย ประกอบด้วย 13.1) การออกแบบกิจวัตรประจำวันเพื่อสร้างระเบียบวินัยและบุคลิกภาพของนักเรียน 13.2) การทำงานร่วมกันของฝ่ายตักเตือน ฝ่ายปกครองและผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการสร้างคุณธรรมและวินัยที่ยั่งยืนให้กับนักเรียน 13.3) ครูหอพักจะดูแลงานหอพักโดยเฉพาะ 13.4) การมุ่งสร้างนักเรียนให้มีภาวะผู้นำเพื่อสร้างประโยชน์ต่อครอบครัวและชุมชน และ 14) วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรวิถีอิสลาม โดยทุกคนมีเป้าหมายของการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความรับผิดชอบสูง จริงจังในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีปฏิสัมพันธ์กับแบบครอบครัว ปรึกษาพูดคุยแบบพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นบรรยากาศแห่งการแบ่งปัน และให้อภัยกันเสมอตามหลักคำสอนของศาสนา

1.3 ความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษา
วิถีอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญ ในกรุงเทพมหานคร เป็นการให้ความหมายที่มีต่อการจัดการศึกษาวิถีอิสลามและจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า 1) การดำรงอยู่ของโรงเรียนมีความสำคัญจำเป็นกับครอบครัวมุสลิม เนื่องจากกระบวนการของการจัดการศึกษาและบรรยากาศ รวมถึงกิจวัตรประจำวันภายในโรงเรียนสอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตของครอบครัวมุสลิม ซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน ทำให้เกิดความร่วมมือ การสนับสนุนระหว่างกันซึ่งนับว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมที่อยู่คู่กับชุมชนมุสลิมมายาวนานและเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของมุสลิมที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ 2) การทำงานบนวิถีทางที่สอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตทำให้เกิดความรักต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขสงบในหัวใจ อาจกล่าวได้ว่าความสุขของการทำงาน คือการได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิต และการได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิตคือเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงยึดมั่นผูกพันทำงานร่วมกันในองค์กรต่อไป 3) การทำงานด้านการศึกษาอิสลามและการสานต่อเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษด้านพัฒนาการศึกษาของเยาวชนมุสลิมเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ เป็นความภาคภูมิใจของชีวิต การมีประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษในการทำงานด้านการศึกษาอิสลาม หรือประสบการณ์ในวัยเยาว์ที่ผูกพันกับความปรารถนาของบิดา มารดา ที่มีต่อตนเองทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีความหมายโดยตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ และเป็นความภาคภูมิใจในชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1.แนวคิดของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม: ฐานคติเชิงอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำสู่การวางแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

ด้านแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาที่นำหลักการศาสนาอิสลามมาเป็นฐานของการบริหาร เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดของระบบโรงเรียน เป็นแนวคิดที่นำหลักการอิสลามและจริยธรรมการปฏิบัติงานในอิสลามเป็นพื้นฐานผนวกใช้กับการบริหารทั่วไป ทั้งด้านแนวคิดการบริหารจัดการงาน การใช้นโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่างๆ เช่น การใช้หลักซารีอะฮ์อิสลามเป็นสิ่งกำกับความถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินงาน การใช้หลักการชูรอในการปรึกษาหารือ ฯลฯ โดยผู้บริหารจะต้องมีโมทัศน์ของการบริหารการศึกษาที่เป็นไปตามครรลองของศาสนา โดยมีอัลกุรอานและซุนนะฮ์เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ดังคำสอนจากอัลกุรอาน [10] ซูเราะฮ์อัลญาซียะฮ์ อายะฮ์ที่ 20 ความว่า “อัลกุรอานนี้เป็นแสงสว่างแก่มวลมนุษยย์และเป็นแนวทางที่ถูกต้องและความเมตตาแก่หมู่ชนที่มีความเชื่อมั่น” และในซูเราะฮ์อัลอะหฺซาบ อายะฮ์ที่ 21 ความว่า “โดยแน่นอน ในรอซูลของอัลลอฮ์มีแบบฉบับอันดีงามสำหรับพวกเจ้าแล้ว” แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาที่นำหลักการศาสนาอิสลามมาเป็นฐานของการบริหาร สอดคล้องกับที่ ศาสตราจารย์ ดร. อะหมัด อิบรอฮีม ออบูชิน (2553) [11] ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการในอิสลามไว้ว่าการบริหารจัดการในอิสลามมีเป้าหมายเพื่อการภักดีตต่อพระผู้เป็นเจ้า โดยปฏิบัติตามบัญญัติอิสลาม เช่นเดียวกับที่ ศอและห์ อาลี โมหัมมัด ญุบรอน (2551) [12] ได้กล่าวถึงปรัชญาและคุณลักษณะของการบริหารการศึกษาในอิสลาม ไว้ว่า การบริหารการศึกษาตามมโนทัศน์อิสลามเป็นกระบวนการนำพาสมาชิกของสังคมโรงเรียนสู่การมีชีวิตที่ดีทั้งในโลกนี้และโลกหน้า การบริหารการศึกษาในอิสลามมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหลักการศาสนาและความศรัทธา ส่วนหนึ่งของคุณลักษณะของการบริหารการศึกษาในอิสลาม คือ การบริหารการศึกษาในอิสลามวางอยู่บนหลักการพื้นฐานที่มาจากแหล่งที่มาหลัก 2 แหล่ง คืออัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านนบีมุฮัมมัด **ในด้านแนวคิดการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้เยาวชนมีคุณธรรมอิสลามควบคู่กับวิชาการความรู้ มีภาวะผู้นำ มีทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข** แนวคิดนี้นับเป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งที่สำคัญ แนวคิดนี้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในบริบทพื้นที่อื่น ๆ ดังที่ Arif Arifuddi (2008) [13] ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาอิสลามว่าเป็นการผลิตคนที่ศรัทธาและยำเกรงอัลลอฮ์ ตะอาลา มีบุคลิกที่สูงส่ง มีบุคลิกภาพที่เป็นอิสระ ขยัน ฉลาด สร้างสรรค์ มีทักษะ มีความเป็นมืออาชีพ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิผล **ในด้านแนวคิดของความเป็นมาของสถาบันที่ถูกก่อตั้งบนความยึดมั่นผูกพันกับความศรัทธารวมถึงพลวัตต่างๆที่เกิดขึ้น** แนวคิดนี้เปรียบเสมือนข้อเตือนใจให้กับผู้ปฏิบัติได้ทบทวนอุดมการณ์ของการมีชีวิตและการทำงานของตนสู่จิตสำนึกแห่งการปกป้อง ดูแล และพัฒนาสถาบันรวมถึงสานต่อการทำงานเพื่อพัฒนาเยาวชนมุสลิมให้มีการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมต่อไป **ในด้านแนวคิดที่ผู้บริหารและครูต้องมีเจตนารมณ์บริสุทธิ์ต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักการพื้นฐานของอิสลาม วิถีชีวิตของมุสลิม มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน** เป็นแนวคิดของสมรรถนะพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมีโดยเฉพาะเจตนาที่บริสุทธิ์ในการทำงาน ด้วยคำสอนจากหะดีษ ความว่า “แท้จริงกิจการงานทั้งหลายนั้นขึ้นอยู่กับเจตนา” (บันทึกโดยบุคอรี) [14] หากบุคคลมีเจตนาที่ดี บริสุทธิ์เพื่ออัลลอฮ์ ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากพระองค์ และสอดคล้องกับ ฟาฏีนา วงศ์เลขา (2560) [15] ที่กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า ด้านผู้บริหารประกอบด้วยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาอิสลามที่ชัดเจน เห็นความสำคัญในหลักการจัดการศึกษาอิสลาม มีความเข้าใจการดำเนินชีวิตตามวิถีอิสลาม มีทักษะการบริหารจัดการศึกษา **ในด้านแนวคิดเป้าหมายของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินชีวิตและการศึกษาของบุตรที่ส่งผลต่อความคาดหวังและการให้ความร่วมมือกับโรงเรียน** เป็นอีกหนึ่งปัจจัยนำเข้าที่สำคัญต่อกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องรักษามาตรฐานในระบบการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามให้เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการชุมชน เพื่อชุมชนโดยแท้จริง

2. แนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม: กระบวนการดำเนินงานทางการบริหารการศึกษาบนพื้นฐานของหลักการในศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของมุสลิมของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

ด้านแนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการสำคัญที่ขับเคลื่อนงานระบบของโรงเรียนให้ดำเนินไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยมีการสอดแทรกหลักการอิสลามในทุกกระบวนการของการดำเนินงานสามารถแบ่งแนวปฏิบัติที่ค้นพบทั้ง 14 ประการ เป็น 5 กระบวนการย่อย ได้ดังนี้

1) กระบวนการทางการบริหาร ประกอบด้วย 1.1) การบริหารจัดการที่สอดแทรกหลักการอิสลามในการดำเนินงาน 1.2) การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของบุคลากรตามภาระงานผ่านการจัดโครงสร้างการบริหารงานตามบริบทของโรงเรียน 1.3) การบริหารที่เน้นความเหมาะสมของคนกับงานทั้งด้านบุคลิกภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติตนตามวิถีอิสลาม โดยโรงเรียนให้ความสำคัญกับการคัดสรรและพัฒนาครูเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ อิสมาอีลลูตีฟี จะปะกียา (2015, น.25-40) [16] ได้กล่าวถึงครูหรือผู้ทำหน้าที่อบรมและฝึกฝนคนอื่น ตามวิธีการอบรมแบบอิสลามด้วยความรู้และการปฏิบัติอย่างแท้จริงให้เป็นความหมายของคำว่า “มุอัลลิม ร็อบบานีฮีน” โดยกล่าวว่า “เรามีความจำเป็นอย่างไร้ทางเลือกต่อมุอัลลิม ร็อบบานีฮีน เพราะพวกเขาเหล่านี้คือแกนนำหลักและเหมือนโรงงานที่คอยผลิตคนคุณภาพที่มีคุณค่าแก่สังคมและประเทศชาติสืบไป” 1.4) การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงานผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 1.5) การบริหารเพื่อการดำรงอยู่และการแบ่งปัน 1.6) การกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยในกระบวนการบริหารนี้มีความสอดคล้องหลายประการกับมุมมองการบริหารทั่วไป เช่น แนวคิดหน้าที่ทางการบริหาร 7 ประการ (POSDCoRB) ของ Gulick and Urwick, 1937 ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดอัตรากำลัง (Staffing) การชี้แนะ (Directing) การประสานงาน (Coordination) การรายงาน (Reporting) การจัดกรางนงงบประมาณ (Budgeting) [17],[18]

2) กระบวนการทางการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน ประกอบด้วย 2.1) การบูรณาการอิสลามทางหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2.2) การมุ่งเน้นงานตริบียะฮ์เพื่อการอบรมขัดเกลาจิตวิญญาณและพฤติกรรมของนักเรียน 2.3) การจัดทำและเผยแพร่นวัตกรรมทางหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนศาสนาอิสลามที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสู่ชุมชนทั่วประเทศ 2.4) การบริหารจัดการหอพักอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อโอกาสทางการศึกษาและเสริมสร้างระเบียบวินัย โดยในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนสอดคล้องกับ นิเลาะ แวอูซิง. (2559, น.220-221) [5] ที่กล่าวถึงหน้าที่ทางการจัดการเรียนการสอนและการอบรมขัดเกลามีความเกี่ยวข้องกับครูผู้สอนโดยวางอยู่บนแนวคิดตะอ์ลีมเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แนวคิดตริบียะฮ์ กระบวนการจิตวิญญาณและการฝึกปฏิบัติเพื่อให้มีวินัยที่คงทนและบุคลิกภาพที่ดั่งงามตามแบบอิสลามแนวคิดตะอ์ดีบ เป็นเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ที่เป็นผลจากตะอ์ลีมและตริบียะฮ์ ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการทางการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน โดยซอลีฮะห์ หะยีสะมะแอ (2563, น.269-272) [19] ได้ประมวลคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ตามทัศนะอิสลาม ไว้เป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 1.1) การผูกพันใกล้ชิดกับอัลลอฮ์ เช่น การมีอิสลามเป็นเป้าหมายชีวิต การมีความอิดาละฮ์ (บริสุทธิ์ใจ) และตั้งใจมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ การปฏิบัติสิ่งที่ดีและละเว้นสิ่งที่ไม่ดีด้วยความศรัทธามั่นในพระเจ้า และการมีอمانةฮ์หรือความรับผิดชอบ 1.2) บุคลิกลักษณะอันไม่มีที่ติ เช่น การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป การมีบุคลิกภาพในแบบอิสลามทั้งความคิด คำพูด การแสดงออก การปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความรัก ความเมตตาและอ่อนโยน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและบุคคลอื่น การมีความยุติธรรม การ

มีวินัยและตรงต่อเวลา การมีความซื่อสัตย์รักษาความจริง 2) คุณลักษณะทางด้านวิชาการ เช่น มีความรู้ความเข้าใจในอิสลาม การมีความสามารถในการอ่านและท่องจำอัลกุรอาน มีความเข้าใจด้านการศึกษาและความรู้ทั่วไป 3) คุณลักษณะทางด้านวิชาชีพ เช่น มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู 4) คุณลักษณะด้านสังคม เช่น มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริใจต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือชุมชน

3) กระบวนการรักษาความมีวินัยของบุคคลให้สอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรมอิสลาม ประกอบด้วย 3.1) การนำคุณธรรมและจริยธรรมอิสลามเป็นหลักสำคัญของการทำงาน โดยบุคลากรให้ความสำคัญการตั้งเจตนาที่อิคลาศบริสุทธิ์ใจเพื่ออัลลอฮ์ ตะอาลา เป็นลำดับแรกในการทำงาน ดังคำสอนจากอัลหะดีษ ความว่า “แท้จริงกิจการงานทั้งหลายนั้นขึ้นอยู่กับเจตนา” (บันทึกโดยบุคอรี) และอีกหะดีษความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์จะไม่รับงานใดนอกจากงานที่มีเจตนาบริสุทธิ์เพื่อพระองค์และปรารถนาเพื่อพระองค์” รายงานโดยอันนะซายีย์ จากการศึกษาจริยธรรมอิสลามที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน 13 ประการ ประกอบด้วย การมีเจตนาที่บริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา การมีมานะฮ์หรือความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การมีความอดทนต่อการยอมรับ เชื่อฟังผู้นำที่มีต่อมติการดำเนินงาน การรับความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ดี การซื่อหรือมุชเวเราะฮ์กันเพื่อการปรึกษาหารือในทุกการดำเนินงาน การใช้หลักอัลอตัลล์เพื่อให้ความธรรมต่อบุคคล การทำงานเป็นญะมาอะฮ์หรือการทำงานเป็นทีม การใช้หลักมูญาหะดะฮ์เพื่อความมุ่งมั่นตั้งใจเพียรพยายามในงานอย่างทุ่มเทและการมีอดทนเพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้ความเป็นพี่น้องและการให้อภัยเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี การนะซีฮะฮ์เพื่อการตักเตือนกัน และน่านานกันในเรื่องที่เป็นประโยชน์ การมูรอเกาะบะฮ์เพื่อการตรวจสอบ การติดตามสิ่งที่รับผิดชอบ การมีฮิสติกอมะฮ์ในการทำงานเพื่อการรักษาวินัย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน การทำงานด้วยความรัก ความเมตตาและอดทน และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการนำคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดจริยธรรมการทำงานของอิสลาม (Islamic work ethics หรือ IWE) ดังที่ Ali Akhmedi, (2023)[20] กล่าวถึงจริยธรรมการทำงานของอิสลามว่าเป็นจริยธรรมการทำงานที่ยึดหลักการอิสลามเป็นฐานให้ความสำคัญกับการแนวทางคำสอนจากอัลกุรอานและซุนนะฮ์อันบี องค์กรประกอบหลักของจริยธรรม 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม การแข่งขัน ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อศีลธรรมทั้งนี้ เป็นแนวทางสำหรับมุสลิมในการดำเนินชีวิตรวมถึงกิจกรรมการทำงาน ทั้งในฐานะผู้นำและพนักงาน โดยนิละาะ แวอุเซ็ง (2560) [21] ได้ศึกษาแนวคิดจริยธรรมงานอิสลาม องค์กรประกอบของจริยธรรมงานอิสลาม และการนำไปใช้ ด้วยวิธีการปริทัศน์วรรณกรรมเชิงระบบ (Systematic literature review (SLR) ผลการศึกษาพบว่าจริยธรรมงานอิสลามมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เชื่อมโยงกับหลักจริยธรรมที่ดีมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับความโปร่งปรานจากอัลลอฮ์และเพื่อยังประโยชน์แก่ตนเองและสังคม มีรากฐานมาจากอัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านศาสนทูตมุฮัมมัด คือลลฮุอะลยิวะฮ์ลลัม มืองค์ประกอบที่ครอบคลุมในด้านต่อไปนี้ 1) ความพยายามในการทำงานอย่างเป็นเลิศ (อดทน) โดยใช้ความรู้ ความสามารถผนวกกับความอดทน (ซ็อบร์) ยืนหยัด (ฮิสติกอมะฮ์) และการตรวจสอบตนเอง (มุฮาสะบะฮ์) เพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน และมอบหมายผลของงาน (ตะวักัล) ที่เกิดจากความพยายามต่ออัลลอฮ์ 2) การแข่งขัน เป็นการดำเนินแข่งขันกันอย่างเป็นธรรมและสุจริต สนับสนุนให้ความร่วมมือกันบนความเป็นพี่น้อง(อูกูวะฮ์) มีความยุติธรรม (อตัลล์) ใช้การปรึกษาหารือกัน (ซุรอ) ในการสร้างสมรรถนะทางการแข่งขัน 3) ความโปร่งใส เป็นการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อคำพูดและการกระทำ 4) ความรับผิดชอบต่อใจได้ เป็นการทำงานด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทำงานเสร็จทันเวลาอย่างมีคุณภาพ รักษาสัญญา ระลึกถึงว่าเป็นการได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องทำเพื่อหวังในความโปร่งปรานจากอัลลอฮ์ 5) ยุติธรรมเป็นการทำงานที่คำนึงถึงความเหมาะสม มีความเที่ยงตรงและความพึงพอใจ 6) อิห์ซานเป็นการทำงานด้วยความประณีตและหวังผลที่เป็นเลิศ ใช้หลักการควบคุมตนเองโดยระลึกอยู่เสมอว่าทุกการงานที่ทำการจะได้รับการสอดส่องและตรวจตราจากอัลลอฮ์ 7) ความเมตตาเป็นคุณลักษณะของบุคคลในการปฏิบัติงานที่มีความรัก ความเข้าใจ ห่วงใยผู้อื่น ปฏิบัติต่อ

ผู้อื่นด้วยความอ่อนโยนและคำนึงถึงความเป็นพี่น้อง อาจกล่าวได้ว่าเป็นค่านิยมที่ใช้ในองค์กรของมุสลิม ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่มีการจัดการในรูปแบบวิถีอิสลาม

4) กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย 4.1) ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายและชุมชน ผ่านการช่วยสนับสนุนของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนต่อการพัฒนาโรงเรียนในเครือข่ายและชุมชน 4.2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของบุตร ที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้ปกครองตระหนักว่าลูกคือความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ที่ได้รับมอบหมายจากพระเจ้าจำเป็นต้องดูแลให้ดีตามครรลองของอิสลาม การสร้างบรรยากาศวิถีอิสลามภายในบ้านทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและกิจวัตรประจำวัน รวมถึงความพึงพอใจการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการให้ความร่วมมือของผู้ปกครองเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Abdul Malik Karim Amrullah และ Iffatun Najihah (2022, p.150)[22] ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนว่ามีสำคัญต่อการบริหารการศึกษาอิสลาม เป็นผลดีที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนมีความเชื่อมโยงกับชุมชน เกิดการประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดแบ่งปันกับสถาบันอื่น ๆ ได้ง่าย เกิดการช่วยเหลือ ส่งเสริมกันในงานด้านการจัดการศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้น

5) กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย 5.1) วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรวิถีอิสลาม โดยทุกคนมีเป้าหมายของการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง จริงจังในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีปฏิสัมพันธ์กับแบบครอบครัว ปรึกษาพูดคุยแบบพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นบรรยากาศแห่งการแบ่งปัน และให้เกียรติกันเสมอตามหลักคำสอนของศาสนา สอดคล้องกับคำสอนของศาสนา ในอัลกุรอาน [10] ซูเราะฮ์อัลหุญุรฺ อายะฮ์ที่ 10 ความว่า “แท้จริงบรรดาผู้ศรัทธานั้นเป็นพี่น้องกัน ดังนั้นพวกเจ้าจงใกล้ชิดประนีประนอมกันระหว่างพี่น้องทั้งสองฝ่ายของพวกเจ้าและจงยำเกรงอัลลอฮ์เถิดเพื่อว่าพวกเจ้าจะได้รับความเมตตา” โดยสตีเยร์ (Steers) อ้างถึงใน จวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, น. 18) [23] กล่าวถึง องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนตนของผู้ปฏิบัติงานว่าประสิทธิผลของการทำงานก็จะเป็นในทางบวก

อาจกล่าวได้ว่าโดยรวมแล้วโรงเรียนมีการนำคุณธรรมทางศาสนามาใช้ทางการบริหารซึ่งสอดคล้องกับการนำธรรมมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ดังที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 [24] ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม โดยโรงเรียนมีการบูรณาการหลักนิติศาสตร์สากลผนวกกับหลักนิติศาสตร์อิสลาม 2) หลักคุณธรรม โดยโรงเรียนและบุคลากรใช้คุณธรรมจริยธรรมอิสลามเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน 3) หลักความโปร่งใส โดยการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานอยู่เสมอ 4) หลักการมีส่วนร่วม โดยมีระบบชูรอ(การปรึกษาหารือ)ในทุกการดำเนินการ 5) หลักความรับผิดชอบต่อ การให้ความสำคัญกับหลักอمانةฮ์ (ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย)ที่มีต่อพระเจ้าและมนุษย์เป็นสำคัญ 6) หลักความคุ้มค่า โดยการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมแนวปฏิบัติของ นอกจากนี้แนวปฏิบัติการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามของโรงเรียนฯ ยังมีความสอดคล้องด้านองค์ประกอบหลายประการที่สัมพันธ์กับแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารองค์การทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการบริหารมุมมองแบบดั้งเดิม ที่เน้นหลักการ เน้นระเบียบ เน้นประสิทธิภาพ เน้นภารกิจของงาน [18] หรือการบริหารมุมมองแบบมนุษย์สัมพันธ์ ที่เน้นความเป็นมนุษย์ เน้นแรงจูงใจ จิตวิทยาในการปฏิบัติงานบุคคล รวมถึงการบริหารมุมมองแบบพฤติกรรมศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับองค์กรและภาวะความเป็นผู้นำ [17] อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทำให้แนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามมีความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะ คือให้ความสำคัญต่อหลักการของศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นสิ่งกำกับ หรือ มาตรฐานในการคัดกรองความถูกต้องเหมาะสมในทุกๆ การดำเนินการของโรงเรียน

3.ความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม: เสี่ยงสะท้อนผ่านการให้ความหมายที่มีต่อการจัดการศึกษาวิถีอิสลามและจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร

ในด้านความสำคัญของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม ผ่านการให้ความหมาย ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญในกรุงเทพมหานคร เป็นผลสะท้อนที่เกิดขึ้น อันเป็นผลจากแนวคิดและแนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาวิถีอิสลาม ในโรงเรียนฯ อภิปรายผลได้ดังนี้ 1) การดำรงอยู่ของโรงเรียนมีความสำคัญจำเป็นกับครอบครัวมุสลิม เนื่องจากกระบวนการของการจัดการศึกษาและบรรยากาศ รวมถึงกิจวัตรประจำวันภายในโรงเรียนสอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตของครอบครัวมุสลิม ซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน ทำให้เกิดความร่วมมือ การสนับสนุนระหว่างกันซึ่งนับว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมที่อยู่กับชุมชนมุสลิมและเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของมุสลิม ซึ่งในบริบทของการจัดการศึกษาวิถีอิสลามในภาคใต้ก็มีความสอดคล้องกัน ดังที่ อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต และ นูมาน หะยีมะแซ (2553) [25] ที่กล่าวว่า สถาบันการศึกษาของมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมที่ควบคู่มาพร้อมกับชุมชนมาอย่างช้านานและยังถือเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตที่มีอาจแยกออกจากกันได้ 2) การทำงานบนวิถีทางที่สอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตทำให้เกิดความรักต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขสงบในหัวใจ ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่าความสุขของการทำงาน คือการได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิต และการได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิตคือเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงยึดมั่นผูกพันทำงานร่วมกันในองค์กรต่อไป การที่องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีการปฏิบัติตนตามหลักความศรัทธาและวิถีชีวิตย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ ไร้ความกังวล มุ่งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อะหมัด อิบรอฮีม อบูซัน, (2553) [11] กล่าวว่า หน้าที่แรกขององค์กร คือ การจัดเตรียมสภาพที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคคลในฐานะผู้ศรัทธาต่ออัลลอฮ์ ตะอาลา เปิดโอกาสให้บุคคลปฏิบัติตามหลักการของอัลลอฮ์ที่ระบุในอัลกุรอานและสุนนะฮ์ของท่านมีมุฮัมมัด เพื่อทำให้ทุกกิจการงานของการดำเนินชีวิต ทุกคำพูดและการกระทำ สอดคล้องกับกฎเกณฑ์และหลักการที่พระองค์กำหนดไว้ในฐานะเป็นวินัยของการดำเนินชีวิตของมุสลิม ซึ่งเป็นผลดีที่เกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของการจัดการศึกษาและบรรยากาศขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายในการใช้ชีวิตและการทำงานของบุคคล ดังที่ องอาจ นัยวัฒน์ (2561, น. 87) 26] ได้กล่าวถึง ผลประโยชน์ขององค์กรจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการจำเป็นขององค์กรและบุคคลสอดคล้องกัน สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลพบว่างานในองค์กรที่ทำงานมีความหมายและรู้สึกพึงพอใจ จะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างดี องค์กรจะได้บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความสามารถที่เป็นเลิศและได้พลังแรงงานตามที่ต้องการ โดยงานที่มีความหมายจะเป็นพลังจูงใจให้บุคคลทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) การทำงานด้านการศึกษาอิสลามและการสานต่อเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษด้านพัฒนาการศึกษาของเยาวชนมุสลิม และการมีประสบการณ์ชีวิตที่ผูกพันกับเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษในการทำงานด้านการศึกษาอิสลามหรือประสบการณ์ในวัยเยาว์ที่ผูกพันกับความปรารถนาของบิดา มารดา ที่มีต่อตนเองทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีความหมาย โดยตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่และเป็นความภาคภูมิใจในชีวิต ดังคำสอนในอัลกุรอาน[10] ซูเราะฮ์อาละอิมรอน อายะฮ์ที่ 104 ความว่า “และจงให้มีขึ้น ซึ่งคนกลุ่มหนึ่งที่จะเชิญชวนไปสู่ความดี ไซ้ให้กระทำการที่ชอบ และห้ามมิให้กระทำการที่มิชอบชนเหล่านี้คือผู้ได้รับความสำเร็จ” โดยผู้ที่ทำหน้าที่เผยแพร่ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้คน แม้เมื่อเขาเสียชีวิตไปแล้ว หากความดีที่เขาได้เคยสอนหรือบอกกล่าวถูกปฏิบัติอยู่ เขาผู้นั้นก็จะยังคงได้รับผลบุญความดีจากการเผยแพร่เหล่านั้นด้วย จากหะดีษ ความว่า “เมื่อมนุษย์คนหนึ่งเสียชีวิตลง อะมัลความดีของเขา ก็สิ้นสุดลงด้วย นอกจากสามสิ่งนี้ 1) การปฏิบัติอะมัลที่ดีซึ่งผู้อื่นได้รับประโยชน์จากมัน (แม้ว่าเขาจะเสียชีวิตไปแล้ว) 2) ความรู้ที่ผู้อื่นได้รับประโยชน์ 3) ลูกหลานที่ดีที่จะขออูอาฮ์ให้แก่เขา” (บันทึกโดยมุสลิม) ด้วยความ

ศรัทธาและการมีเป้าหมายของการดำเนินชีวิตเป็นไปเพื่อพระเจ้า การตระหนักถึงหน้าที่สำคัญที่มีต่อพระเจ้าในการเป็นผู้
เชิญชวนผู้อื่นให้ปฏิบัติดีและห้ามมิให้ทำสิ่งที่ไม่ดี การเป็นบุตรที่ดีปฏิบัติสิ่งที่ดีผลบุญความดียอมส่งถึงพ่อแม่ด้วย และการ
เป็นผู้ส่งต่อ ผู้สนับสนุนความรู้ที่เป็นประโยชน์โดยเฉพาะความรู้ในเรื่องศาสนาย่อมเป็นการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรัก
ต่องาน ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจและยังคงทำหน้าที่นี้สืบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้ 1) ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยนี้เป็นการ
สะท้อนจากการรับรู้และการให้ความหมายที่มีต่อการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ควบคู่วิชาสามัญ ในกรุงเทพมหานครของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาจำนวนหนึ่ง ซึ่งไม่อาจครอบคลุมหรือ
เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามทุกกลุ่มได้ เนื่องด้วยความแตกต่างหลากหลาย
ทางความคิด ทักษะการรับรู้และการให้ความหมายต่อปรากฏการณ์ 2) ข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ
องค์กรวิถีอิสลาม และการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ รวมถึงจริยธรรมอิสลามที่บุคลากร
ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเข้าใจพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามควบคู่วิชาสามัญในกรุงเทพมหานครซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันที่มีกระบวนการผลิตผู้บริหาร
การศึกษา ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในบริบทนี้ได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป มีดังนี้ 1) การศึกษาการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ ในกรุงเทพมหานครผ่านมุมมองแบบองค์รวม นั้นมีหลากหลายประเด็นทางการบริหาร
ที่แสดงรายละเอียดในลักษณะเฉพาะของบริบทวิถีอิสลาม ซึ่งการศึกษาในครั้งต่อไปอาจเลือกบางประเด็นทางการบริหารที่
สนใจเพื่อนำไปศึกษาเชิงลึกต่อไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเผยแพร่ความรู้ทางการบริหารการศึกษาวิถีอิสลามได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมาคมครูภาษาไทยแห่งประเทศไทย. (2560). พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10.
สืบค้นจาก <https://www.attth.org/พระบรมราโชบายการศึกษา/>
- [2] สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
จำกัด.
- [3] คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. สืบค้นจาก
<http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1699>
- [4] Ibn Majah. *Mishkat al-Masabih-Knowledge*. สืบค้นจาก <https://sunnah.com/mishkat:218>
- [5] นิเลาะ แวกูเซ็ง. (2559). *การจัดการศึกษาในอิสลาม แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. ปัตตานี: วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- [6] ประเสริฐ มัสซารี, และ บุษบา แดงวิจิตร. (2555). *รายงานการวิจัย การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ : กรณีศึกษา
โรงเรียนอิสลามสันติชน*. กรุงเทพฯ: สมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย.
- [7] ศอและห์ อาลี โมห์มัด ญบรอน. (2551). *การบริหารการศึกษาในอิสลาม* (นิเลาะ แวกูเซ็ง, ผู้แปล). ปัตตานี: วิทยาลัย
อิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- [8] เสาวนีย์ จิตต์หมวด. (2531). *กลุ่มชาติพันธุ์ : ชาวไทยมุสลิม*. กรุงเทพฯ: กองทุนสง่า รุจิระอัมพร
- [9] มูฮำมาดอัสมิ อาบูบากา. (2553). *ไตรวิถีแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความเชื่อและวิถีชีวิตของชาวมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/21200>
- [10] สมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ ประเทศไทย. (2542). *พระมหาคัมภีร์อัลกุรอานพร้อมความหมายภาษาไทย*. อัลมะดีนะฮ์ อัลมุเนาเราะฮ์: ศูนย์กษัตริย์ฟาฮัด เพื่อการพิมพ์อัลกุรอาน.
- [11] อะหมัด อิบรอฮีม อูซุซัน. (2553). *การบริหารจัดการในอิสลาม* (ฮ. เจ๊ะโต, ผู้แปล). สงขลา: ไอคิว มีเดีย.
- [12] ศอและห์ อาลี โมห์มัด ญุบรอน. (2551). *การบริหารการศึกษาในอิสลาม* (นิเลาะ แวอุเซ็ง, ผู้แปล). ปัตตานี: วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- [13] Arif Arifuddi. (2008). *Introduction to islamic Education*. jakarta: Kultura.
- [14] นาอีม วงศ์เสงี่ยม. (2563). *คู่มือละหมาด ฉบับไคร์ครวญ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บ้านมุสลิม.
- [15] ฟาฏีนา วงศ์เลขา. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาอิสลามในประเทศไทย*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swudis/Ed_Adm_M/Fatina_W.pdf
- [16] อีสมาอีลลุดฟี จะปะกียา. (2015). *มุอัลลิม ร็อบบานีย์ ครูผู้สร้างประชาชาติ* (มันศูร อัลดุลลอลฮ์ และ ซุฟอัม อุษมาน): มหาวิทยาลัยฟาฏอนี สมาคมเครือข่ายโรงเรียนคุณภาพอิสลาม.
- [17] วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ์.
- [18] สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี(ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- [19] ซอลีฮะห์ ะยะฮะมะแอ. (2563). *มนทัศน์การศึกษาในอิสลาม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: บัณฑิตูฬ พริ้งตั้ง.
- [20] Ali Akhmadi, Hendryadi, Suryani, La Ode Sumail & Ami Pujiwati (2023) Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification, *Cogent Social Sciences*, 9:1, DOI: [10.1080/23311886.2023.2174064](https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064)
- [21] นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2560, มกราคม - มิถุนายน). จริยธรรมงานอิสลาม : การปฏิบัติวัตรธรรมเชิงระบบ. *วารสารอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 8(1), 1-17.
- [22] Abdul Malik Karim Amrullah, และ Iffatun Najihah. (2022, JUNE). Islamic education administration and the art of managing it. *Jurnal Idaarah*, VI(1).
- [23] จวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). (มหาวิทยาลัยศิลปากร,

นครปฐม). สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1026/1/56252308%20จวิรรณ%20เอี่ยมพญา.pdf>

[24] ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (2542, 10 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* (เล่ม 116 ตอนที่ 63ง, น.24 - 31). สืบค้นจาก

<http://www.dmr.go.th/download/10.pdf>

[25] อิบรอเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต, และ นูมาน หะยีมะแซ. (2553). *ทฤษฎีใหม่สถาบันการศึกษามุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สงขลา: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สลาดันการวิจัยและวิชาการ.

[26] องอาจ นัยพัฒน์. (2561). *การวิจัยสถาบัน : เครื่องมือพัฒนาสถาบันสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

GUIDELINES FOR DEVELOPING ETHICAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER THE PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สิรภัทร บุญยศิวาพงศ์¹ และ สกนธ์ชัย ชะนูนันท์²

Sirapat Boonyasiwong¹ and Skonchai Chanunan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา	<p>การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 291 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 266 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า</p> <ol style="list-style-type: none">1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของจริยธรรม และความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครบทั้ง 6 ด้าน มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญาและการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง กระจายงานและกำหนดขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดี รวมไปถึงการให้การยอมรับผู้อื่น

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the ethical leadership for school administrators., and 2) study the guidelines for developing ethical leadership for school administrators under the Phichit primary educational service area office 2. The research is conducted in 2 steps: Step 1: study the ethical leadership for school administrators. The sample group includes school administrators and teachers. There are a total of 291 individuals, divided into 2 categories: 25 school administrators selected through targeted selection, and 266 teachers selected through random sampling in a stratified manner. The data is collected through surveys using a 5-point Likert scale and analyzed the data using mean values and standard deviations. Step 2: study the guidelines for developing ethical leadership for school administrators. The group of information providers consists of qualified individuals, totaling 3 people. Collecting data through interviews and analyzing the information using content analysis.

The research findings indicated that

1. The overall results of the ethical leadership for school administrators at a high level. When examining the specific aspects, it is found that the area with the highest average score is the respect while the area with the lowest average score is justice.

2. The study guidelines for developing ethical leadership for school administrators found that educational institutions should provide training on ethics and leadership in all 6 areas, transparent and verifiable. Recognize the importance of keeping promises and making decisions in a neutral manner, report and clearly define the scope of work, act as a role model, and acceptance of others.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการดูแลและพัฒนาทางด้าน ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 14-15) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมไทยในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรา 23 ว่าการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5)

สังคมไทยให้ความสำคัญเรื่องของจริยธรรมเป็นอย่างมาก และเรียกร้องให้ดำรงอยู่ในการดำเนินกิจกรรมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนประเทศไทย มีปัญหาทุจริตคอร์รัปชันปัญหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาตลอดระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารบ้านเมือง การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่เว้นแม้แต่สถาบันทางการศึกษา ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญยิ่งต้องบริหารงานได้ดีเกิดประสิทธิภาพสูงเป็นแบบอย่าง

ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี ส่งเสริมคนดีให้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป ผู้นำทางการศึกษาต้องเคารพปัจเจกบุคคล ต้องตอบสนองชุมชนด้วยความเคารพนับถืออดทนต่อวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่าง สนับสนุนมุมมองที่แตกต่าง (รัตนา กาญจนพันธ์ุ, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดติดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถช่วยให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย (ชุตินา รัชชียงแหลม, 2559) จริยธรรมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่การสร้างองค์กรที่ดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมนั้น ต้องอาศัยผู้นำที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้นำหรือบุคคลนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ใช้ในการจูงใจพนักงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

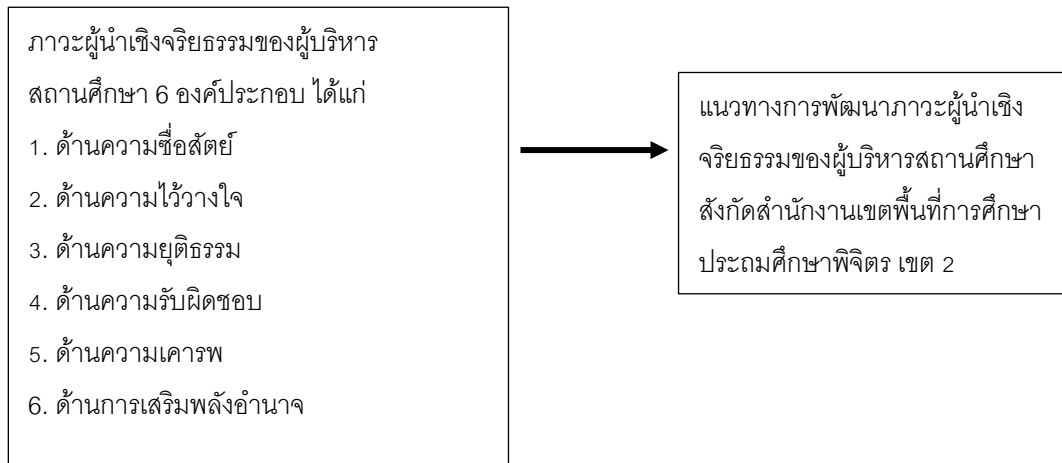
นอกจากนี้พบปัญหาเรื่องจริยธรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร หากผู้นำขาดตกบกพร่องจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายตามมาอีกมากมายอย่างที่เราน่าจะคาดไม่ถึง ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือการจูงใจด้านการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีผลกระทบต่อองค์กรหรือสังคมด้วย ซึ่งเป้าหมายของผู้นำนั้นอาจจะเป็นเป้าหมายที่ดี มีผลทางบวกต่อบุคคลอื่น ๆ หรือเป็นเป้าหมายที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทำให้เกิดความสุข ความเจริญ และเกิดการพัฒนายั่งยืน แต่ถ้าหากเป้าหมายนั้นเป็นเป้าหมายที่ไม่ดีไม่ถูกต้องจะส่งผลร้ายต่อผู้อื่น ทำให้เกิดผลทางลบ ทำให้เกิดความทุกข์และนำมาซึ่งความเดือดร้อน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 111) ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาพื้นฐานทางจิตใจของตนเอง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีวัฒนธรรมองค์กรเน้นจริยธรรม การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงจะส่งผลให้ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพของครูที่สูงขึ้น (รัตนา ศุขกลั่น, 2562)เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) และ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2564) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารควรยึดหลักทางสายกลาง ชื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ควรยกย่องและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน ควรทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจในการทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อบุคลากร โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานและองค์กรในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อบุคลากรที่จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 101 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,085 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 แห่ง รวมเป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 1,186 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และข้าราชการครู จำนวน 266 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 291 ฉบับ ถึงผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 291 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความเคารพ จำนวน 4 ข้อ
6. ด้านการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

- | | | |
|---------------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิถยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า จำนวน 1 คน
2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ – 14 มีนาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	n = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านความซื่อสัตย์	4.29	0.66	มาก	5
2	ด้านความไว้วางใจ	4.31	0.56	มาก	3
3	ด้านความยุติธรรม	4.28	0.63	มาก	6
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.54	มาก	4
5	ด้านความเคารพ	4.40	0.52	มาก	1
6	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.34	0.58	มาก	2
	รวม	4.32	0.55	มาก	-

1. ผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้องเปิดเผย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รักษาสัญญา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความเคารพ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความมีเกียรติ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อปฏิบัติงานประสพตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบทางราชการ สามารถตรวจสอบได้ มีการประสานความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญา มีการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรยกย่อง เชิดชูผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการรักษาสัญญา

2.3 ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โดยยึดหลักการเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน วางใจเป็นกลาง และตัดสินใจด้วยเหตุผล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมมีการให้การยอมรับและรางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านความเคารพ พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2.6 ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากร มีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เห็นข้อจำกัดของบุคลากร คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม

1.1 ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรૂรณ ถวิลการ (2561) ที่กล่าวว่า คนที่มีความเคารพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การยกย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร พบว่าความต้องการจำเป็นในด้านความยุติธรรมเป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ยมพมาศ (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ด้านความยุติธรรม

2. จากการศึกษานโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้อุบลการณ์ในสถานศึกษา และชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาได้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบราชการ สามารถตรวจสอบได้ มีการประสานความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้อุบลการณ์ในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรૂรณ ถวิลการ (2561) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริงเปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย ลวดคำ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความซื่อสัตย์ ได้แก่ มีการประเมินตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริง ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หลักบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

2.2 ด้านความไว้วางใจ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รักษาสัญญา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญา มีการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรยกย่อง เชิดชูผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการรักษาสัญญา สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกอร สมปราชาญ์ (2560) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความไว้วางใจประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ความจงรักภักดี และความซื่อตรง และแนวคิดของ ดาวรૂรณ ถวิลการ

(2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งหมายรวมถึง พฤติกรรมการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.3 ด้านความยุติธรรม แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โดยยึดหลักการเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน วางใจเป็นกลาง และตัดสินใจด้วยเหตุผล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา กาญจนพันธ์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม คือการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง สอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564) ในเรื่องของหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งหลักของความยุติธรรม คือ ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรม และยุติธรรมในการตัดสินใจและจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกภักดี ฉ่ำมณี (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านความยุติธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมมีการให้การยอมรับและรางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร สิทธิศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย และ ชีวิน อ่อนลออ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.5 ด้านความเคารพ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของร่วมงาน

2.6 ด้านการเสริมพลังอำนาจ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากร มีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เห็นข้อจำกัดของบุคลากร คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา รักษาบางแหลม (2559) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม

ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบในด้านการสร้างพลังให้ทีมงาน หมายถึง การแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเต็มความสามารถด้วยความถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความเคารพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความมีเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา และให้การยอมรับผู้อื่น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความยุติธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โดยยึดหลักการเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน และมีการตัดสินใจด้วยเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. จุฬารัตน์ ยมพมาศ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 1(2),47-61.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย, 11(4), 92-101.
- ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8(1), 168-181.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(3), 1-13.
- พระครูประโชติสารนิวิฐ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 1(1), 47-54.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

- ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 16-25.
- รัตนา สุขกลิ่น. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 [การค้นคว้าอิสระ]*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริพร สิทธิศรี. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 79-88.
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [สารนิพนธ์]*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี [การค้นคว้าอิสระ]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกชัย ลวดคำ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 13-24.
- เอกภักดิ์ น่วมณี. (2564, 25 มีนาคม). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [เอกสารนำเสนอ]*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, ขอนแก่น.

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3

**A STUDY OF DIGITAL ERA LEADERSHIP TRAITS OF FEMALE SCHOOL
ADMINISTRATORS FOR PRIMARY SCHOOLS UNDER PHITSANULOK
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

ศิริรัตน์ มูตติ¹ และ จิติมา วรณศรี²

Sirirat Moontid¹ and Jitima Wannasri²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
คุณลักษณะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี, สถานศึกษา, ยุคดิจิทัล	การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 51 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) to study of digital era leadership traits of female school administrators for primary schools under phitsanulok educational service area office 3. 2) to compare of digital era leadership traits of female school administrators for primary schools under phitsanulok educational service area office 3 classified according to the work experience. The sample group was 51female administrators for primary schools under phitsanulok educational service area office 3 academic year 2022, by purposive sampling. The instrument used in this research was a questionnaire 5-level rating scale. Data was analyzed using percentage, mean, and standard deviation and analysis. The results of the research found that :1) digital era leadership traits of female administrators under phitsanulok educational service area office 3 was overall

at a high level. and 2) comparing the digital era leadership traits of female administrators under phitsanulok educational service area office 3 classified by work experiences, overall and all aspects were not different.

Keywords: Leadership characteristics, Female administrators, School, Digital era

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจที่สำคัญภายในสถานศึกษา เป็นศูนย์กลางของ องค์กรทั้งหมดในสถานศึกษา ทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจเชิงบวกที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพตลอดจนการบริหารจัดการ การดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา การนิเทศ การกำกับติดตามผล ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีความสามารถทัดเทียมนานาชาติและสามารถดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2560 : 16)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ประกอบด้วย การมีคุณสมบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และประกอบการ นักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่ เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ (โยธิน นิลคช, 2561)

ในสังคมไทย ผู้ชายมีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้นำมากกว่าผู้หญิงเสมอ เว้นแต่เพียงในกรณีที่ต้องการประสบภาวะวิกฤต ผู้หญิงจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับข้อมูลว่าผู้นำคนก่อนเป็นชายและองค์กรประสบภาวะวิกฤต และในกลุ่มที่คิดว่าลักษณะของผู้นำที่ดีควรเป็นแบบเน้นสัมพันธ์ นั้นแสดงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว (Glass cliff effect) ในองค์กรไทย ปรากฏการณ์ดังกล่าวหมายถึง เมื่อองค์กรประสบปัญหา ผู้หญิงมักได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ ผู้นำหญิงจึงต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว จึงนับเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้หญิงอย่างหนึ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในบริบทการทำงาน ผู้ที่มีหน้าที่คัดเลือกบุคลากรเข้ารับตำแหน่งผู้นำ ควรพิจารณาจากความเหมาะสมต่อลักษณะงานและศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก และควรให้โอกาสพนักงานหญิงได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งผู้นำเมื่อองค์กรกำลังดำเนินงานไปได้ด้วยดี เพื่อเพิ่มการรับรู้แก่พนักงานทุกคนว่า ผู้หญิงสามารถทำงานในตำแหน่งผู้นำได้ และทำให้พนักงานหญิงเองมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น (อาริยา บุญสม, 2556)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตราที่ 27 ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือ

เสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ดำเนินการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์และการบริหารงานตามที่กระทรวงศึกษากำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2564, น.15) ปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีจำนวนทั้งหมด 122 คน มีผู้บริหารสตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับผู้บริหารเพศชาย (กลุ่มบริหารบุคคล สพป.พล. เขต 3, 2565) อีกทั้งยังเกิดปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการไม่ยอมรับในความสามารถของผู้บริหารสตรี การถูกเลือกปฏิบัติหรือการถูกมองว่าผู้ชายเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้หญิง แต่เมื่อพิจารณาจากผลงานและรางวัลต่าง ๆ ในการบริหารงาน พบว่า มีผู้บริหารสตรีที่ได้รับรางวัล ครูชน คนสุจริต ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 9 คนจาก 11 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 (รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพป.พล. เขต 3, 2564) และโรงเรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน 10 อันดับแรกของพื้นที่ พบว่าอันดับ 1 คือโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรีเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET สพป.พล. เขต 3, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญมากในการจัดการศึกษา เพราะว่าการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ของ โรงเรียนโดยตรง และในปัจจุบันสตรีก้าวขึ้นมามีบทบาทในระดับผู้บริหารเกือบทุกแวดวงของสังคม มากยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่าสถานศึกษาที่บริหารโดยผู้บริหารสตรีในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 นั้น มีการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งประเมินได้จากผลการทดสอบและรายการผลการปฏิบัติการในปีที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคูณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสตรี และส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบคูณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคูณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 51 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 51 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 51 ฉบับ ถึงผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3
3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 51 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อโรงเรียน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความเชี่ยวชาญ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความเคารพให้เกียรติผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านจริยธรรม จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีระดับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

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

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ในภาพรวม

ที่	คุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา	(n = 51)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านความเชี่ยวชาญ	4.18	0.39	มาก	4
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.11	0.40	มาก	5
3	ด้านความเคารพให้เกียรติผู้อื่น	4.88	0.26	มากที่สุด	1
4	ด้านจริยธรรม	4.87	0.26	มากที่สุด	2
5	ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี	4.22	0.39	มาก	3
	รวม	4.45	0.27	มาก	

จากตาราง 1 คุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.88$) รองลงมา คือ ด้านด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}=4.87$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จำแนกตามประเภทการทำงาน

ที่	คุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสตรีใน สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								F	Sig.
		น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ด้านความเชี่ยวชาญ	4.07	0.42	4.27	0.23	4.50	0.37	4.00	0.43	2.79	.051
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.06	0.41	4.06	0.36	4.42	0.42	4.22	0.19	1.50	.226
3	ด้านความเคารพให้เกียรติผู้อื่น	4.84	0.33	4.94	0.10	4.83	0.26	5.00	0.00	0.79	.506
4	ด้านจริยธรรม	4.85	0.33	4.92	0.12	4.83	0.26	4.94	0.10	0.38	.767
5	ด้านนวัตกรรมและการใช้ เทคโนโลยี	4.18	0.40	4.28	0.39	4.37	0.39	4.00	0.20	0.83	.483
	รวม	4.40	0.30	4.49	0.17	4.59	0.31	4.43	0.16	1.00	.401

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่าคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเคารพให้เกียรติผู้อื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3 พบว่า ด้านความเคารพให้เกียรติผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาปฏิบัติตนให้มีความใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วยความจริงใจ ให้ความเอาใจใส่ดูแลและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard Gardner (2561, อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย 2561, หน้า 100) ที่กล่าวว่า จิตเคารพ (respectful mind) คือการมองเห็นคุณค่า และความสำคัญ การตระหนักในความดีอันมีอยู่ในตัวคนอื่น และในสิ่งอื่นแล้วปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับ Brett (2019 อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี 2564, หน้า 118) ที่กล่าวว่า การเข้าใจบุคคลอื่น ผู้นำต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า อะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้บุคลากรหรือบุคคลทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าบุคลากรชอบวิธีการติดต่อสื่อสารแบบใด รวมทั้งรู้ว่าอะไรที่จะช่วยกระตุ้นจิตใจให้บุคคลทำงานได้ดี ให้ความเอาใจใส่ ดูแลและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และสอดคล้องกับ มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง (2564) ที่ได้ทำบทความทางวิชาการ เรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางกายและลักษณะ ต่าง ๆ ทางสังคม คือ ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมี สัมมาคารวะ เป็นผู้ที่มึนุษย์สัมพันธ์ที่มี มีความเคารพผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีการเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสอดคล้องกับ สุชาวรรณ สอนแก้ว (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีผู้บริหารสตรีอาจจะไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณที่เพียงพอต่อการคิดสร้างสรรค์ต่อยอดให้เกิดนวัตกรรม ทำให้ขาดแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เพราะหากไม่มีแรงจูงใจ แม้จะมีความรู้หรือทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ดีก็จะไม่เกิดการต่อยอดและลงมือทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard Gardner (2561, อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มช้อย 2561, หน้า 100) ได้กล่าวว่า จิตสร้างสรรค์ (creative mind) คือการผลิตความคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งคำถามที่แตกต่างไปจากเดิม และกำเนิดเป็นวิธีการคิดที่สดใหม่ ซึ่งจะกลายเป็นคำตอบที่คาดไม่ถึง แต่อย่างไรก็ตาม ท้ายที่สุดแล้วสิ่งที่สร้างสรรค์เหล่านี้จะต้องได้รับการยอมรับจากผู้รอบรู้ด้วยเหตุที่การสร้างสรรคคือสิ่งที่ยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ คิดสร้างสรรค์จึงต้องล้ำหน้ากว่าคอมพิวเตอร์ หรือหุ่นยนต์ ที่ซับซ้อนที่สุดอย่างน้อยหนึ่งก้าว และสอดคล้องกับ ศรีวสุณี ชันคำหมื่น (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลกเขต 3 จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้เพราะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลกเขต 3 มีนโยบายในการพัฒนาฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้ทุกสถานศึกษามีผู้บริหารสตรีที่มีคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับ ศรีวิชญ์ ศรีทองและคณะ (2563) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษาท่าอากาศยาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษาท่าอากาศยาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลกเขต 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณลักษณะด้านความเชี่ยวชาญ ข้อที่ \bar{x} ต่ำสุด คือ ท่านมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานอย่างรอบด้าน ดังนั้นควรมีการพัฒนาตนเองตามกรอบโครงสร้างงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายงานบุคคล และฝ่ายงบประมาณ ควรมีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าอบรมความรู้ต่าง ๆ ในระบบออนไลน์ มีการปรับ Mindset สร้างความเชื่อมั่นให้ตัวเอง ควรศึกษาจากที่ปรึกษา ผู้มีประสบการณ์ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.2 คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ ข้อที่ \bar{x} ต่ำสุด คือ ท่านสามารถคิดผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมนำมาใช้ในสถานศึกษาได้ ดังนั้นควรเสริมสร้างความตระหนักและแรงจูงใจให้ผู้บริหารสตรีได้มีการคิด

อย่างสร้างสรรค์ มีการต่อยอดการใช้เทคโนโลยีให้เกิดนวัตกรรม และสนับสนุนด้านการจัดอบรมความรู้ด้านการคิด นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

1.3 คุณลักษณะด้านความเคารพให้เกียรติผู้อื่น ข้อที่ \bar{x} ต่ำสุด คือ ท่านคิดว่า การส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานสตรีในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด ทักษะคิดให้เป็น growth mindset เพื่อพัฒนาทัศนคติของคนในองค์กร พร้อมทั้งช่วยสนับสนุน บุคลากรให้ทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรสร้างสัมพันธ์มิตรต่อผู้ร่วมงาน

1.4 คุณลักษณะด้านจริยธรรม ข้อที่ \bar{x} ต่ำสุด คือ ท่านยึดหลักคุณธรรม เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ท่าน มีความยุติธรรมในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค ดังนั้นควรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีศึกษาหลักธรรม ปรับพฤติกรรม เพื่อปรับความคิด และลงมือทำโดยหลักคุณธรรม ผู้บริหารสตรี ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความยุติธรรมในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน

1.5 คุณลักษณะด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ข้อที่ \bar{x} ต่ำสุด คือ ท่านคิดว่า การส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานสตรีในสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ดังนั้นควร การกระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารสตรีควรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับเรื่องการใช้ เทคโนโลยีในการบริหารงานในสถานศึกษา และควรมีความตระหนักรู้ในตัว พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. โรงพิมพ์รัตนสุวรรณาการพิมพ์ 3 พิษณุโลก.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบัน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัทธมา วงษ์จันทร์เพ็ง. (2564). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ยุคดิจิทัล. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุพาภรณ์ มุกดาและคณะ. (2558). คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018"
- ศรายุทธ เมืองคำ (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริพร สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา

- สรวิชัย ศรีทองและคณะ (2563). *คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษาท่าอากาศยาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทวารรณ สอนแก้ว (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์ปัญญาชน กรุงเทพฯ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. เอ็กเปอร์เน็ท กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (2564) *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน O-NET*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. สำนักพิมพ์ ปัญญาชน กรุงเทพฯ.
- อาริยา บุญสม. (2556). *อิทธิพลเชิงสาเหตุของผลงานขององค์กรต่อการเลือกผู้นำจากเพศ และการรับรู้ความเหมาะสม*
ของผู้นำ โดยมีลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปรกำกับ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (1 พฤศจิกายน 2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. สืบค้น 13 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.pracharathschool.go.th/skill/detail/52232>
- Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership: How to be a digital leader in tomorrow's disruption world*. Forest Lodge: Apress.
- Cannon, S. Morrow-Fox, M. & Metcalf, M. (2016). *The Strategist Competency Model: The Future of Leadership Development*. in Sowcik & others. (Editors) *Leadership 2050: Critical Challenges, Key Contexts, and Emerging Trends*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Hinds, R. (2022). *5 Key Characteristics of Digital Leaders*. Retrieved February 4, 2022, from <https://www.affinity.co/blog/5-key-characteristics-of-digital-leaders>.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

The Developmental Guidelines for the Positive Power Leadership of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

ยุทธนา อาสน์สุวรรณ¹, วานิช ประเสริฐพร²

Yuttana Ashsuwan 1, Vanich Prasertphorn²

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำพลังบวก, ผู้บริหารสถานศึกษา	<p>การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 316 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 แสดงว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นสูง ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ประเมินแนวทางการภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) การสนทนาเชิงบวก 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) การให้คุณค่ากับผลงาน 4) การใช้หลักการสนทนาเชิงบวก 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน 20 แนวทาง 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร พบว่า ด้านการคิดเชิงบวก มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้านการให้คุณค่ากับผลงาน มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง</p>

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the current situation, the desirable conditions and needs of appreciative leadership of school administrators, 2) create guidelines for developing appreciative leadership of school administrators, 3) evaluate guidelines for developing appreciative leadership of school administrators. The sample group used in this study consisted of school administrators and teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4, with the total number of 316 people using stratified random sampling method. The instrument used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with reliability of the whole document at 0.97, indicating that reliability of the questionnaire was at high level. The qualitative data were obtained from interviews with 3 experts. The statistics used in data analysis comprised frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D), Priority Needs Index (PNI) and content analysis. Guidelines for developing appreciative leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 were evaluated in 3 aspects: suitability, feasibility and usefulness.

The research results were found that:

1. The current situation of appreciative leadership of school administrators, in overall, was rated at a moderate level, when considering each aspect, it was found that the use of positive conversation principles had the highest average, the desirable conditions of appreciative leadership of school administrators, in overall, was rated at a high level, when considering each aspect, it was found that the use of positive conversation principles had the highest average arranging the order of needs as follows: 1) positive communication, 2) inspiration, 3) value a contribution, 4) use of positive conversation principles, respectively.

2. The research results were found that guidelines for developing appreciative leadership of school administrators consisted of 4 aspects and 20 guidelines.

3. Evaluation results of guidelines for developing for developing appreciative leadership of school administrators were found that positive thinking at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines, inspiration at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines. The opinion of the experts on value a contribution at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines, on the use of positive conversation principles at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines

Keywords: Guidelines for Developing, Appreciative Leadership, School Administrators

ภูมิหลัง

โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผัน (Disruptive Change) มีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาที่มีการเรียนรู้ออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อรูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิม เนื่องจากมีผู้เรียนจำนวนมากขึ้นที่เลือกเรียนหลักสูตรออนไลน์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีมีบทบาทมากขึ้นในด้านการศึกษา ตั้งแต่ตำราเรียนดิจิทัลไปจนถึงเครื่องมือการเรียนรู้แบบโต้ตอบ เทคโนโลยีช่วยให้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและผู้สอนสามารถสอนได้ ส่งผลถึงประชากรผู้เรียนมีความหลากหลายมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในแง่ของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ และในแง่ของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ถือเป็นความท้าทาย

ใหม่สำหรับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องค้นหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกคน ประกอบกับความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของผู้ปกครองและผู้เรียน เพราะต้องการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น มีแนวโน้มว่าโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะอยู่ในสถานะที่ดีที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Bhaskar Chakravorti, 2023) [8] การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด องค์ความรู้และเทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และรูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีแบบหลายช่วง (Multistage-life) เนื่องจากประชากรมีแนวโน้มที่จะมีอายุยืนยาวขึ้น และมีแนวโน้มที่จะทำงานมากกว่าหนึ่งอาชีพในตลอดช่วงชีวิต การเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิตจึงไม่เพียงพอ รูปแบบการเรียนรู้จะเปลี่ยนไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย เพื่อให้คนได้พัฒนาทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตปรับแนวทางการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับรูปแบบวิถีชีวิตแบบหลายช่วง ซึ่งแต่ละช่วงอาจจะมีทั้ง การเรียน การทำงาน และการพักผ่อนผสมผสานกัน จึงควรจัดให้สอดคล้องกับรูปแบบวิถีชีวิตดังกล่าว โดยการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สามารถศึกษาได้จากช่องทางออนไลน์ มีปริมาณของหลักสูตรที่พอเหมาะ (Bite-sized learning) เพื่อตอบโจทย์ภาระด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว เน้นการรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขยายกลุ่มเป้าหมายจากที่มุ่งเน้นตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มวัยเรียนไปสู่คนทุกช่วงวัย ส่งเสริมให้การเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา กระจายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เน้นการเพิ่มทักษะหรือการเปลี่ยนทักษะ (upskill/reskill) เพื่อให้คนมีทักษะที่ตอบโจทย์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ อีกแนวทางหนึ่งคือการผลิตผู้เรียนบนฐานสมรรถนะ เป็นการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ เน้นสร้างทักษะและสมรรถนะให้ผู้เรียนพร้อมสู่โลกการทำงาน และมีทักษะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) [6] ผู้นำด้านการศึกษาจึงต้องแสวงหาวิธีที่จะพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำด้านการศึกษาจำเป็นต้องหาวิธีใช้เทคโนโลยีในลักษณะที่มีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสามารถเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับการเรียนรู้ แต่ก็อาจทำให้ไขว่ไขว่ได้เช่นกัน อีกทั้งยังต้องหาวิธีสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบรับและสนับสนุนสำหรับผู้เรียนทุกคน หัวใจสร้างสมดุลให้กับความต้องการในการแข่งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคน ผู้นำด้านการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมในการจัดการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้โดยการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ผู้นำด้านการศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมโดยกระตุ้นให้ครูและเจ้าหน้าที่กล้าเสี่ยงและลองทำสิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังต้องจัดหาทรัพยากรและสนับสนุนนวัตกรรม (Lynne Maher, 2010)[10] นอกจากนี้ ผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นแบบอย่างสำหรับการเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และรับความเสี่ยง มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างฉันทามติ ดังนั้นผู้นำด้านการศึกษาควรมีภาวะผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership) ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นแนวทางการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นด้านบวกขององค์กรหรือกลุ่ม มีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อที่ว่าด้วยการมุ่งเน้นสิ่งที่ได้ผลดี องค์กรจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกและประสิทธิภาพได้มากขึ้น ต้องรู้จักสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงบวกโดยมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งและความสำเร็จของนักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ สามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและทำงานร่วมกันมากขึ้น ซึ่งทุกคนรู้สึกมีค่าและได้รับเกียรติ ภาวะผู้นำพลังบวกจึงเป็นแนวคิดใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กรในปัจจุบันที่ต้องการพัฒนาจุดแข็ง

ของตนเอง สร้างความโดดเด่นให้เหนือกว่าคู่แข่ง สร้างนวัตกรรมทางความคิด สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและสถานศึกษานำไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างการเป็นผู้นำที่ดีและมีภาวะผู้นำพลังบวกสามารถเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ตามได้เป็นอย่างดี สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา สามารถนำไปปรับปรุงระบบกลไก แนวทาง กระบวนการพัฒนา ให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคลากร ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมของภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันในวงกว้าง นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายหรือแนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

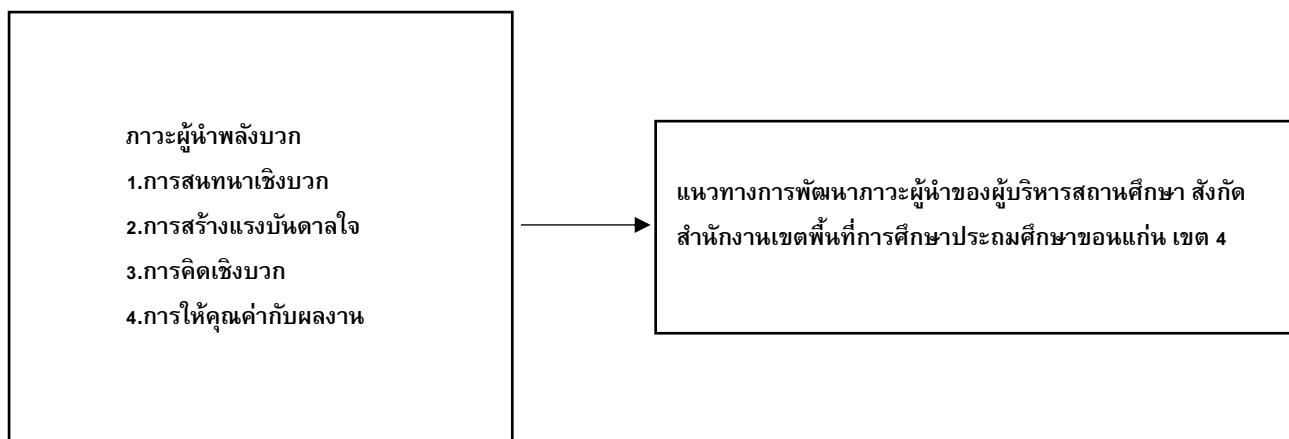
- 1.สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับใด และมีลำดับความต้องการจำเป็นอย่างไร
- 2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ควรเป็นอย่างไร
- 3.การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีแนวโน้มเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 2.เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 3.เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตของประชากร การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและผู้ให้ข้อมูลตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 175 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 172 คน และครู จำนวน 1,323 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,495 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้มาด้วยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane 1973 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 สุ่มโดยลำดับชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการเลือกอย่างง่าย จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 280 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดำเนินการโดยการนำผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความต้องการจำเป็น โดยนำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 มาคำนวณหาความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ระยะที่ 2 เป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำมาพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกสถานศึกษาที่มีผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ A ร้อยละ 85 ขึ้นไป กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1. นายประจวบ ศิริภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น 2. ดร. สุวัฒน์ วงษ์หมั่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำบง 3. นายไชยา ศรีโคตา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลรัตน์ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในแต่ละด้านซึ่งได้มาจากการศึกษาในของระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายจากสถานศึกษาที่มีผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ A ร้อยละ 85 ขึ้นไป โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบและประเมินแนวทางภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 นำผลตรวจสอบและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลของระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการหาค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง (Semi structured interview form) นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการเก็บข้อมูล คือ เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก

1. วิธีการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.2) กำหนดกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นหลัก

1.3) นำกรอบแนวคิดมากำหนดหลักการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.4) เสนอร่างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิทยานิพนธ์

1.5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ จัดทำฉบับสมบูรณ์

1.6) นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม และดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยนำไปส่งให้ที่โรงเรียน และส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Google form ในรูปแบบ QR Code ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว
3. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ในลำดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย

- 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำล้นวงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
 - 1.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำล้นวงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ , ด้านการให้คุณค่ากับผลงาน , และด้านการคิดเชิงบวก ตามลำดับ
 - 1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำล้นวงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านด้านการคิดเชิงบวก , ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการให้คุณค่ากับผลงาน ตามลำดับ
 - 1.1.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำล้นวงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยเรียงลำดับความสำคัญเป็นดังนี้ 1. การคิดเชิงบวก 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. การให้คุณค่ากับผลงาน 4. การสนทนาเชิงบวก
- 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำล้นวงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สรุปได้ดังนี้ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำล้นวงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำล้นวงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน 20 แนวทางดังนี้
 - 1.2.1 ด้านการคิดเชิงบวก พบว่ามีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกอย่างมีเหตุผล 2) ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 3) ผู้บริหารเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง รู้จักข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ 4) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร 5) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
 - 1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่ามีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารกระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน 2) ผู้บริหารเข้าใจตนเองและผู้อื่น 3) ผู้บริหารผลักดันตนเอง

และผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ผู้บริหารสามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจเป็นไปได้ในทิศทางอื่น 5) ผู้บริหารมีความไว้วางใจและมีความมั่นใจในตนเองและบุคลากรในองค์กร

1.2.3 ด้านการให้คุณค่ากับผลงาน พบว่ามีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้การยอมรับและเคารพต่อผลงานว่าทุกผลงาน และแสดงออกต่อผลงานเชิงสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารมีการชื่นชมหรือให้รางวัลที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน 3) ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถบุคคลให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน 4) ผู้บริหารสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงานให้กับตนเองและบุคลากรในองค์กร 5) ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล

1.2.4 ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก พบว่ามีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการสร้างบทสนทนาในด้านดี มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับ 2) ผู้บริหารมีความสามารถใช้บทสนทนาเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส 3) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความคิดเชิงสร้างสรรค์หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความคิด เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อองค์กร 4) ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดสร้างสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้อื่น 5) ผู้บริหารพูดคุยและแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป

1.3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่ง พบว่า แนวทางมีระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ผ่านเกณฑ์ทั้ง 4 ด้าน และ 20 แนวทาง ซึ่งสรุปผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์เป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการคิดเชิงบวก มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร , ผู้บริหารเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง รู้จักข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ , ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร และผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกอย่างมีเหตุผล ตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความไว้วางใจและมีความมั่นใจในตนเองและบุคลากรในองค์กรร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน, ผู้บริหารเข้าใจตนเองและผู้อื่น, ผู้บริหารผลักดันตนเองและผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้บริหารสามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจเป็นไปได้ในทิศทางอื่น ตามลำดับ ด้านการให้คุณค่ากับผลงาน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการชื่นชมหรือให้รางวัลที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน ร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้การยอมรับและเคารพต่อผลงานว่าทุกผลงาน และแสดงออกต่อผลงานเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถบุคคลให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน, ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล และผู้บริหารสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงานให้กับตนเองและบุคลากรในองค์กร ตามลำดับด้านการสนทนาเชิงบวก มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถใช้

บทสนทนาเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพูดคุยและแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป, ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดสร้างสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร และผู้อื่น และผู้บริหารมีการสร้างบทสนทนาในด้านดี มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับ, ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความคิดเชิงสร้างสรรค์หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความคิด เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.1.1 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะด้านการสนทนาเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่จะต้องใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีความอาวุโส มีประสบการณ์ในด้านการบริหารมาอย่างยาวนาน จึงมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเยี่ยม สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคคลเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในด้านอื่นๆ มีสุนทรียะในการพูดโน้มน้าว ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารในยุคสมัยนั้นๆ และเป็นทักษะที่สำคัญมาจนถึงยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉริยะ อุการกุล [7] ที่ได้เสนอแนวความคิดของภาวะผู้นำพลังบวก ว่าการสร้างนวัตกรรมทางความคิดการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สำหรับภาวะผู้นำพลังบวกนั้นจะมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การใช้หลักการสนทนาเชิงบวก (Appreciative Inquiry) 2) การปฏิบัติการณ์มีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership practice) 3) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) และ 4) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) และยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ เฟื่องกลัด [3] ที่ได้วิจัยเรื่องการสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะการสนทนาเชิงบวกเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ หรือโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือ เป็นทักษะที่จำเป็นในทุกยุคสมัย ทุกรายได้ที่องค์กรยังต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรตามภารกิจต่างๆที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องมีการสื่อสารกันเพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ทักษะการสนทนาเชิงบวกจึงเป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้บริหารรวมถึงบุคลากรทุกคน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการพัฒนาในด้านการสนทนาเชิงบวกเพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่ง

สอดคล้องกับ บัทมา สายสะอาด [1] ที่ได้วิจัยเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่าทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และยังสอดคล้องกับ ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง [4] ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

1.1.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจาก สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นดังนี้ 1. ด้านการคิดเชิงบวก 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. การให้คุณค่ากับผลงาน 4. การสนทนาเชิงบวก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดได้ชื่อว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ทักษะการคิดเป็นต้นทางของทักษะอื่นๆ เพราะการคิดเป็นที่มาของการกระทำทุกอย่างในทุกขั้นตอนของการบริหารและทำงานที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ Potter [11] กล่าวว่า การคิดเชิงบวก เป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรามีความสุขเกิดความรู้สึกดีหรือรันทม มองโลกในแง่ดี มีพลังที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย และยังสอดคล้องกับ สงวน อินทร์รักษ์ [5] ที่ได้วิจัยเรื่องทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้สรุปว่า การคิดอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร คือการเป็นนักคิดที่ดี ผู้บริหารต้องฝึกให้มีลักษณะของนักคิด มีวิธีคิดเชิงบวก คิดแบบทวิลักษณ์ คิดอย่างมีวิสัยทัศน์ และคิดเชิงกลยุทธ์รวมทั้งการคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของผลงาน และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามก็เป็นส่วนสำคัญยิ่ง หากผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการคิดได้ครบก็จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและยากที่จะเกิดผิดพลาดในการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการในสิ่งต่างๆ

2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน 20 แนวทาง ซึ่งจากการประเมินแนวทางทั้งด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์พบว่า ด้านการคิดเชิงบวก มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกอย่างมีเหตุผล 2) ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 3) ผู้บริหารเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง รู้จักข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ 4) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร 5) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ English, Martin. [9] กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า เป็นการมองโลกในแง่ดี ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแก้ปัญหาและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นขึ้นอีกได้โดยไม่ยึดติดกับประสบการณ์ในอดีตที่ไม่ดีและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ และ Potter [11] กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า เป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรามีความสุข เกิดความรู้สึกดีหรือรันทม มองโลกในแง่ดีมีพลัง ที่จะกระทำสิ่งต่างๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้นและส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และยังสอดคล้องกับ ประภา

ศรี มธูลาภรังสรรค์ [2] ที่ได้ศึกษาแนวคิดในการการพัฒนาความคิดเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและสรุปไว้ว่าการบริหารแนวใหม่ด้วยความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ประกอบด้วย ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual property) การจัดการทีม (Team management) การจัดการความเครียด (Stress management) การจัดการเวลา (Time management) อารมณ์ขัน (Sense of humor) วิธีการนำเสนอ (How to presentation) ซึ่งผลจากการประเมินแนวทางทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทั้ง 4 ด้าน และ 20 แนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ผ่านเกณฑ์

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกด้วยการดำเนินงานด้วยการคิดเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ การให้คุณค่ากับผลงาน รวมถึงการสนทนาเชิงบวก เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้สามารถนำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก สามารถนำองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก ผู้บริหาร โดยสามารถปรับรูปแบบให้เหมาะสมตามบริบท เช่น การพัฒนาเป็นเครื่องมือพัฒนาตนเอง การจัดรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการจัดระบบพี่เลี้ยง โดยอาศัยกรอบแนวทางการพัฒนาที่ได้ศึกษา และสังเคราะห์ไปพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาผู้บริหารต่อไป

1.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำพลังบวกได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควร ขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างขึ้น เช่น การขยายประชากรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปสู่การสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 เพื่อให้มีความครอบคลุมกับตัวแปรที่สนใจศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำพลังบวกเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกที่หลากหลายมิติมากขึ้น

2.3 ทำการศึกษาวิจัยถึงภาวะผู้นำพลังบวกทั้งในตัวผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากร

2.4. สารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นพื้นฐานการวิจัยในรูปแบบอื่นได้เช่น การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก การศึกษาเชิงกรณี การศึกษาเชิงสาเหตุ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ปัทมา สายสะอาด. (2551). *ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นที่ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.วิทยานิพนธ์* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [2] ประภาศรี มธุลาภรังสรรค์. (2558). *การพัฒนาความคิดเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน.* (ออนไลน์) วันที่ 10 มิถุนายน 2564. เข้าถึงได้จาก <http://203.131.219.167/km2559/> 2015/06/23/การพัฒนาความคิดเชิงบวก
- [3] พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- [4] ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. (2558). *การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.*
- [5] สงวน อินทร์รักษ์. (2559). *ทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.วิทยานิพนธ์* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- [6] สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *ปรับแนวทางการศึกษาไทย เน้นสร้างทักษะให้ไทยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลก.สืบค้นจาก* <https://www.nxpo.or.th/th/9456/>
- [7] อัจฉริยะ อุปการกุล. (2555). *เครื่องมือนำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership) ตอนที่ 1* (ออนไลน์). วันที่ 10 มิถุนายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/443871>
- [8] Bhaskar Chakravorti. (2023). *The Case for Investing in Digital Public Infrastructure*. Retrieved May 22, 2023, from <https://hbr.org/2023/05/the-case-for-investing-in-digital-public-infrastructure>
- [9] English, Martin. (1992). *How to Feel Great About Yourself and Your Life: A Step by Step Guide to Positive Thinking*. New York: AMACOM.
- [10] Lynne Maher (2010). *Creating the Culture for Innovation: A Practical Guide for Leaders*. University of Warwick Campus : Coventry.
- [11] Potter, A.. (1998). *Putting the Positive Thinker to Work: 21 Ways 21 Days to a Happy, Fulfilling, Successful Life*. New York: Berkley Books.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

The School Administration Guidelines into School Excellence under Office of Vocational Education, Mahasarakham

สาวิตรี เงามแสง¹, วาณิช ประเสริฐพร²

Sawittree Ngaosang¹, Vanich Prasertphorn²

¹ นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ Student, Master of Educational in Education Administration, Northeastern University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² Asst.Prof.Dr., in Master of Education in Educational Administration, Northeastern University

คำสำคัญ

ความเป็นเลิศ , การบริหารสถานศึกษา , อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) เพื่อสร้างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 3) เพื่อประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม วิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 217 คน รวม 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การสร้างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามจากการสังเคราะห์ผลค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index : (PNI Modified) และถอดบทการสัมภาษณ์ โดยรูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการบรรยายเชิงพรรณนา ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และค่าพิสัยคลอไพล์

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.27 และได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

มหาสารคาม 7 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2)ด้านการนำองค์กร 3)ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 4)ด้านกระบวนการดำเนินการ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6) ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 7)ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation, the desirable conditions and needs for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education, 2) to create guidelines for developing educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education, 3) to evaluate guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education. The research was divided into 3 phases: Phase 1: Study on the current situation, the desirable conditions and needs for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education. The sample group consisted of 28 administrators and 217 teachers, with the total number of 245 people. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used to analyze data comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, Cronbach's Alpha coefficient and Priority Needs Index. Phase 2: Creating guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education from result synthesis of PNI Modified Index and transcripts of interviews with Best Practices using content analysis and descriptive narrative Phase 3: Evaluating guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education by interviewing experts using Purposive Sampling method and use interclotile range. The research results were found that:

The current situation of guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education, in overall, was rated at a high level. The desirable conditions of guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education, in overall, were found at the highest level. Needs for guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education had reliability at 0.97 and priority need index value of 0.27. Guidelines for educational institution administration to excellence under the Office of Maha Sarakham Vocational Education consisted of 7 aspects: 1) Strategic planning, 2) Leadership, 3) Student-center, 4) Operational process, 5) Personnel-center, 6) Measurement, analysis and knowledge management, 7) Operational results.

Keywords: Excellence, Educational Institution Administration, Maha Sarakham Vocational Education

ภูมิหลัง

การยกระดับการอาชีวศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มอาชีพผู้ประกอบการ และสถาบันอุดมศึกษาสายปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามความต้องการของตลาดงาน มีงานทำและมีรายได้ตามสมรรถนะ และเป็นผู้ประกอบการใหม่ได้นั้น ต้องยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้าน

ปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวน ความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อน สมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง การปรับปรุงระบบวัดและประเมินผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามสภาพจริง ตลอดจน มีการประเมินการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ที่เชื่อมโยง สู่การทำงานในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการ ของประเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาตามบริบทที่แตกต่างกันตามพื้นที่การพัฒนาของภูมิภาค ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา Excellent Center ทั้งในสถานศึกษาต้นแบบทั่วประเทศ และสถานศึกษา ในกลุ่ม EEC โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางอย่างเร่งด่วนในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0 โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างเข้มแข็ง เพิ่มกำลังคน กลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลจาก Digital Disruption เร่งยกระดับคุณภาพกำลังในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ผู้อยู่ในภาคแรงงาน ให้มีสมรรถนะ ใหม่ ทักษะใหม่ โดยกระบวนการสร้าง New Skill, Up Skill และ Re Skill พัฒนาสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการ ขยายผลการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีกรอบและทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ประเทศ ภูมิภาค และความ ต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนมีการบริการจัดการอาชีวศึกษาเชิงกลยุทธ์ บูรณาการทรัพยากรและความร่วมมือ (Strategic Alliance) จึงได้มีการดำเนินการประเมินสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน และประกาศให้สถานศึกษาที่มีความ เป็นเลิศ จำนวน 120 แห่ง ใน 42 สาขาวิชา/สาขางาน เพื่อดำเนินภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของศูนย์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูงตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ตามความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จากความสำเร็จดังกล่าวการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่สามารถยกระดับอาชีวศึกษาสู่สากลและมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความเป็นเลิศ สามารถผลิตผู้เรียนตรงตามสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสายอาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีจำนวนผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

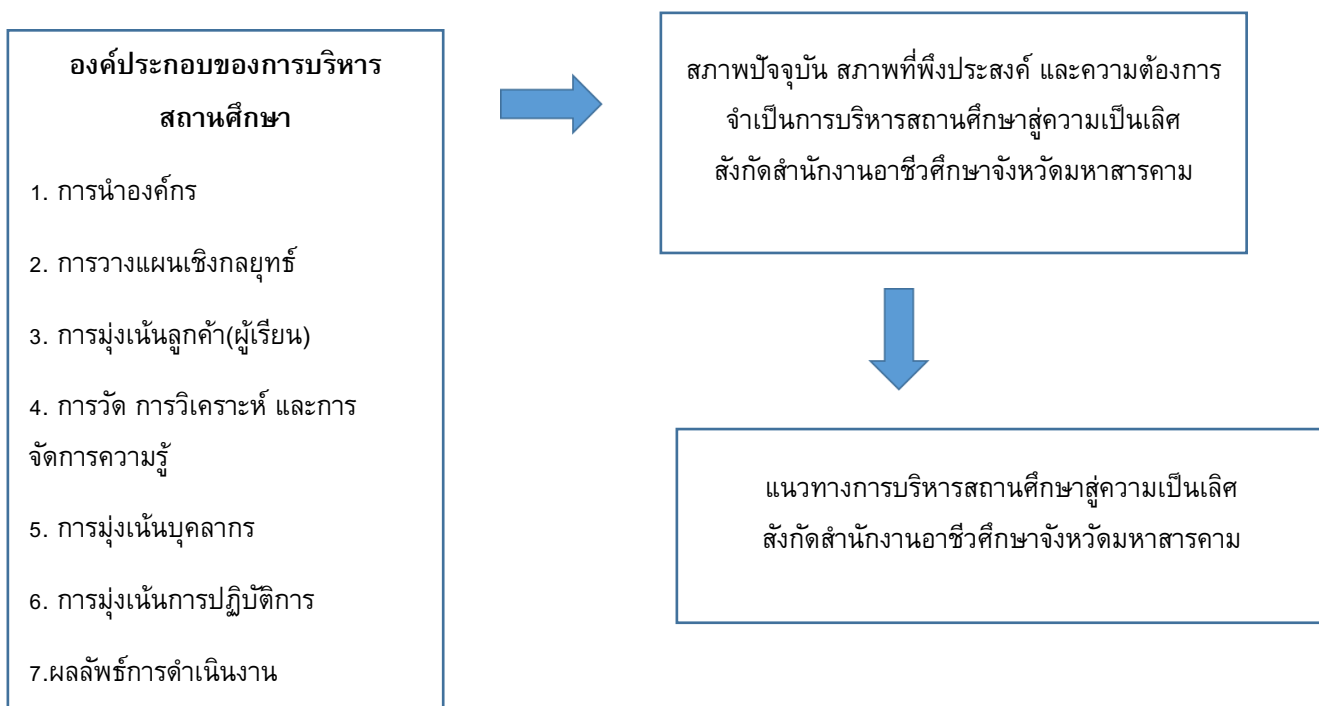
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม(Mix Method) ซึ่งจะได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์วรรณกรรม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน ครูผู้สอนจำนวน 478 คน รวมจำนวน 508 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane,1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 28 คน ครู 217 คน

ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษา Best Practices เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามจำนวน 3 วิทยาลัย คือ 1) วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม 2) วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม โดยสถานศึกษาดังกล่าวได้รับคัดเลือกให้เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางอาชีวศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านทักษะวิชาชีพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 2 คน จาก 3 วิทยาลัย รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 6 คน

2. ร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จากการสังเคราะห์ผลค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index : (PNI Modified) และถอดบทการสัมภาษณ์ Best Practices หาข้อสรุปตีความตรงเนื้อหาทั้งในประเด็นที่มีความเหมือนและความแตกต่าง โดยรูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)และการบรรยายเชิงพรรณนา

3. สรุปร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

2. สรุปแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามสภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 3.81$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ 2) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร3)ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ4)ด้านกระบวนการดำเนินการ

ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 6) ด้านการนำองค์กร และ 7) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.86$, $S.D. = 0.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ รองลงมาคือ 2) ด้านการนำองค์กร 3) มี 3 ด้านที่ค่าคะแนนเท่ากัน คือ ด้านกระบวนการดำเนินการ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 4) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และ 5) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (PNI modified) เท่ากับ 0.27 และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการนำองค์กร 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 4) ด้านกระบวนการดำเนินการ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6) ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

2. ผลการสร้างแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามโดยจำแนกตามองค์ประกอบได้แนวทางการบริหารทั้งหมด 7 ด้าน 28 ข้อ

3. ผลการประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ได้แนวทางการบริหารทั้งหมด 7 ด้าน 28 ข้อ แนวทางการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีแนวทางการปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านการนำองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน มีแนวทางการปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ 4) ด้านกระบวนการดำเนินการ มีแนวทางการปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ 6) ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีแนวทางการปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีแนวทางการปฏิบัติจำนวน 4 ข้อ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของแนวทางโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการนำองค์กร 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 4) ด้านการกระบวนการดำเนินการ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6) ด้านการวัดผลการวิเคราะห์ การจัดการความรู้ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค (SWOT) ทั้งภายในและภายนอกสถาน ศึกษาวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและ

เกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มีการประเมินแผนกลยุทธ์กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญและจะต้องประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน บุคลิกภาพและการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมโดยคำนึงถึงผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสาร สร้างความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการสำรวจความต้องการและประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หลักสูตรของสถานศึกษามุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อทราบถึงสภาพปัญหาของนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันวางแผนและออกแบบข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร มีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ทักษะ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล ดูแลด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัย กับบุคลากรให้เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการประเมินผลบุคลากร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร คัดเลือกข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล มีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานมีการตรวจสอบความถูกต้องและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ หลักสูตรการเรียนการสอนตามกรอบสมรรถนะและเกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้เรียนมีความประพฤติดีสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการ สอดคล้องกับ ยุพิน อังกูรพร (2564) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่มักมีเป้าหมายเป็นธุรกิจการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากปรัชญาการศึกษาที่ต้องเป็น NON PROFIT ดังนั้นผู้บริหารต้องมีใจรักการพัฒนาการศึกษา อย่างแท้จริง เข้าใจหัวใจหลักของการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ บนความถูกต้อง และมองการณ์ไกล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านภาวะผู้นำทั้งในด้านวิชาการและจริยธรรม คุณธรรม เปิดรับหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างใจกว้างขวาง เพื่อทราบปัญหาของสถานศึกษา และสามารถแก้ไขได้ตรงจุด ผู้บริหารควรมีการบริหารที่ทันสมัย ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ การบริหารให้ชัดเจนและมีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ต่อครู บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียนให้เข้าใจเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง และควรเอาใจใส่บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน อย่างเคียงบ่าเคียงไหล่ 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาเอกชนต้องสร้างอัตลักษณ์ของตนเองให้เด่นชัด เช่น การมุ่งเน้นพัฒนาให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ สร้างให้เป็นจุดเด่นของโรงเรียน ซึ่งจะเป็น จุดดึงดูดให้ผู้ปกครองอยากนำลูกหลานเข้ามาเรียน ควรมีการสร้างนวัตกรรมการสอนที่มีความแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น และทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน จึงจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน สถานศึกษาเอกชนควรศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียน และวิเคราะห์

ด้วย SWOT รวมถึงการสำรวจและรับฟังความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวางแผน กำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน แผนงาน และนโยบายที่ชัดเจนและควรนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติจริง สถานศึกษาคควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปฏิบัติงานทุกเดือน และวางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติเสมอ สถานศึกษาต้องมีการติดตามและประเมินแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงานอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาคควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวนักเรียน มากกว่าตัวเลขค่าเป้าหมาย ควรเน้นพัฒนาคุณภาพของเด็กให้ตรงตามคุณภาพลักษณะที่ต้องการ ตามศตวรรษที่ 21 ควรพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำให้กับนักเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการเรียน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้เข้าร่วมและแสดงความสามารถ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนครบทุกคน สถานศึกษาส่วนใหญ่สนใจศึกษา ฟังความต้องการของนักเรียน แต่ไม่ได้นำความคาดหวังของนักเรียน และผู้ปกครองมาศึกษา วิเคราะห์ กำหนดเป็นแนวทางนโยบายและนำมาปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงควรศึกษาความต้องการของนักเรียน และนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นนโยบาย และนำมาปฏิบัติจริง 4) ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญมากในการสนับสนุนการวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านพัฒนาการของเด็กสถานศึกษาคควรมีการวัดผลที่หลากหลายรูปแบบ ใช้หลักการวัดผล ประเมินผลแบบองค์รวม ตลอดการเรียนรู้ทั้งปีการศึกษา ไม่ยึดการสอบเก็บคะแนนปลายภาคในการตัดสินเด็ก ครูผู้สอนควรจัดการเรียนรู้ ตามพัฒนาการของเด็ก มีจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาเอกชนควรใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการประเมินผลมากขึ้น 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาคควรมีความสำคัญกับแผนพัฒนาคุณภาพครูที่ต้องมีคุณภาพและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนแผนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มุ่งเน้นสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม อย่างสม่ำเสมอ แต่ยังไม่มีการสำรวจ วิเคราะห์ว่า แท้จริงครูต้องการรับการพัฒนาด้านใด ดังนั้นสถานศึกษาคควรมีแผนการสำรวจความต้องการของครู และส่งเสริมครู บุคลากรตามความความสนใจและความถนัดของแต่ละคน สถานศึกษาเอกชนจะมีปัญหาเรื่องปรับเปลี่ยนครูสอนบ่อย ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการศึกษาอย่างจริงจังถึงปัญหาการปรับเปลี่ยนครูบ่อยและแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน สถานศึกษาเอกชนควรควรคำนึงถึงปัจจัยของบุคคล ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครู สร้างขวัญกำลังใจมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน สถานศึกษาเอกชนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรและต้องส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน 6) ด้านการจัดการด้านกระบวนการ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาคควรมีการจัดการการบริหารอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน กระจายการทำงานตามสายงาน และตามความสามารถของบุคลากร เน้นการทำงานเป็นทีมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาคควรรลดการใช้เอกสารที่มีขั้นตอนเพื่อการทำงานที่รวดเร็วขึ้น มีการยืดหยุ่นในบางเรื่อง เช่น การจัดทำเอกสารหลายขั้นตอนในการจัดทำโครงการ แผนงานหรือกิจกรรม เพื่อให้

กิจกรรมสามารถดำเนินต่อไปได้ การขับเคลื่อนงานต้องมีการสื่อสารด้านระบบงาน กระบวนการทำงานที่ดีให้ครูทุกคนทราบ และดำเนินการในแนวทางเดียวกัน มีการรายงานสะท้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรลดการใช้กระดาษและหันมาใช้เทคโนโลยีช่วยในระบบงานมากขึ้น เช่น การส่งงานทาง e-mail การประชุมสายงานทาง Zoom Application 7) ด้านผลลัพธ์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาควรสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียนพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริง และนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาจุดด้อยอย่างต่อเนื่องไม่ซ้ำทำปีละ 1-2 ครั้ง สถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นเอกภาพ มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้ปกครองที่พอมีฐานะนิยมส่งลูกหลานเข้าเรียน หากภาครัฐจะสนับสนุนงบประมาณมากขึ้นเช่น งบอาหารกลางวัน 100% งบสนับสนุนค่าตอบแทน และสวัสดิการครู ก็จะช่วยให้สถานศึกษาเอกชนไปต่อไป ไม่ต้องปิดตัวลง สถานศึกษาเอกชนควรสร้างคุณค่าให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อุทุมพร สมศรี และสัจจวรรณ ทรรพสุ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ใช้วิธีเก็บข้อมูล โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสอบถามความคิดเห็นจากครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานสู่ ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น ทั้ง 7 ด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ วิธีการบริหารทักษะในการบริหารด้านโครงสร้าง ด้านคุณค่าร่วม ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และวิธีการและด้านบุคลากร ส่วนแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในอำเภอละอุ่นจังหวัดระนอง พบว่า ขาดกระบวนการด้านบุคลากรมีแนวทาง การพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรและในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร อร่าม วัฒนะ (2561) กล่าวว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1. ภาวะผู้นำ 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย 4. การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6. การจัดการด้านกระบวนการ 7. ผลลัพธ์ ชนิตา ปากหวาน (2565) ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การวางแผนเชิงกลยุทธ์การนำองค์กร การมุ่งเน้นผู้เรียน กระบวนการดำเนินการการมุ่งเน้นบุคลากร การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และสุดท้ายผลลัพธ์การดำเนินการ และ 2. แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan มีแนวทาง 7 ด้าน ประกอบด้วย 43 แนวทางการปฏิบัติได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร มี 6 ข้อ 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์มี 6 ข้อ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน มี 7 ข้อ 4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มี 6 ข้อ 5) ด้านกระบวนการดำเนินการ มี 6 ข้อ 6) ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มี 6 ข้อ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ชนิตา ปากหวาน (2565) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็น

การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การวางแผนเชิงกลยุทธ์การนำองค์กร การมุ่งเน้นผู้เรียนกระบวนการดำเนินการการมุ่งเน้นบุคลากร การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และสุดท้ายผลลัพธ์การดำเนินการ และ 2. แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีแนวทาง 7 ด้าน ประกอบด้วย 43 แนวทางการปฏิบัติได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร มี 6 ข้อ 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์มี 6 ข้อ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน มี 7 ข้อ 4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มี 6 ข้อ 5) ด้านกระบวนการดำเนินการ มี 6 ข้อ 6) ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มี 6 ข้อ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ มี 6 ข้อ ซึ่งการพัฒนาแนวทางการบริหารถูกขับเคลื่อนโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ส่วนผลการประเมินแนวทาง พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ได้องค์ประกอบของแนวทางการบริหารทั้งหมด 7 ด้าน 1)ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2)ด้านการนำองค์กร 3)ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 4)ด้านกระบวนการดำเนินการ 5)ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6)ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 7)ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

3. ผลการศึกษาประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามผลของการศึกษาประเมินประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีโอกาสมากที่สุด จำนวน 7 ด้าน 28 ข้อ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1)กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ 2)กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ วางแผนทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 3) พิจารณาความเหมาะสม และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค (SWOT) ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 4) ประเมินแผนกลยุทธ์กระบวนการปฏิบัติงานผลสำเร็จสถานศึกษาให้มีการดำเนินการที่ถูกต้องโดยการกำกับของผู้บริหาร ด้านการนำองค์กร 1)ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพและ การปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมโดยคำนึงถึงผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม 3) กำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการทำงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน 4)สื่อสารสร้างความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 1)สำรวจความต้องการและประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของสถานศึกษา 2) บริหารจัดการหลักสูตรการเรียนของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็น สำคัญและตรงตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพ 3)ดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมระหว่าง ครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน 4) ตรวจสอบติดตามระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและข้อมูลระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ด้านกระบวนการดำเนินการ 1)ออกแบบ วางแผนข้อกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 2)ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา 3)สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา 4)ติดตามประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 1) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ และในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้เปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และนำข้อคิดเห็นไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น 2) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา 3) ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยกับบุคลากร ให้เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 4) ประเมินผลบุคลากร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรและมอบรางวัลการปฏิบัติงาน ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 1) ตรวจสอบคัดเลือกข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 2) วิเคราะห์ผล รวบรวมข้อมูลสารสนเทศการจัดการความรู้ ที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงการและพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของสถานศึกษาสม่ำเสมอ 4) รายงานผลการดำเนินงานเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ 1) กำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนตามกรอบสมรรถนะมีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตรงตามเป้าประสงค์และความต้องการของสถานประกอบการ 2) ส่งเสริมและผลิตกำลังคนที่มีความประพฤติดีมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3) พัฒนาทักษะให้กับบุคลากรส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการ 4) ประเมินผลลัพธ์การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้จบการศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้สามารถนำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาในบริบทที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทดลองใช้กับวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อสามารถนำไปสู่การสร้างสมรรถนะตามกรอบนโยบายการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในการเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางอาชีวศึกษา (Excellen Center) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. สารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นพื้นฐานการวิจัยในรูปแบบอื่นได้เช่น การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การศึกษาเชิงกรณี การศึกษาเชิงสาเหตุ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- [2] ชนิดา ปากหวาน (2565) การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์
- [3] ถนอมจิตต์ ชูทะกะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [5] ยุพิน อังกูรพร (2564)การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มหาวิทยาลัยพะเยา
- [6] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แนวทางการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาสืบค้นจาก <http://www.vec.go.th/Default.aspx?tabid=87>
- [7] สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- [8] สรุพัฒนา อินทร์เลี้ยง (2565) แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงเรียนเตรียม
อุดมศึกษาพัฒนาการ อุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีวารสาร
ปัญญาภิธาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
- [9] หวน พิณรุฬพันธ์. (2556). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. [เว็บบล็อก]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.krucenter.net/UserFiles/File/new/n408.pdf>. [5 กันยายน 2563]
- [10] อร่าม วัฒนนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- [11] อุทุมพร สมศรี และสจิวรรณ ทรรพวุสุ. (2561). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียน
ระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระยอง. ในการประชุมวิชาการ เสนอ ผลงานวิจัย
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่8 ระนอง: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- [12] Bosker, R. J., Creemers, Bert P. M., and Stringfield, S. (1999). Enhancing educational
excellence, equity and efficiency. Netherlands: Kluwer Academic.
- [13] Princeton University. (2001). Wordnet 1.7.1 Copyright 2001. Princeton: Princeton University.
- [14] Stufflebeam, D. and others. (1985). Conducting Educational Needs Assessment.
Hingham, MA : Kluwer-Nijhoff.
- [15] Webster, N. (1968). Webster's third new international Dictionary. Springfield: M. A.
Gand C. Merriam Co.
- [16] Taro, Y. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row
Publications.

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
GUIDELINES TO PROMOTE THE DIGITAL LEADERSHIP
OF SCHOOLS' ADMINISTRATOR IN SMALL SCHOOL
UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศศิวิมล บ่อคำ^{1*} และ จิตติมา วรณศรี²

Sasiwimon Bokham^{1*} and Jitima Wannasri²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำดิจิทัล,
ผู้บริหารสถานศึกษา,
โรงเรียนขนาดเล็ก

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 และศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 234 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 44 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครู 190 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในโรงเรียนแต่ละโรงเรียน จากทั้งหมด 78 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

2.แนวทางการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดอบรม แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และมีการนิเทศ ติดตามการใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this research were to study the digital readership of school administrators in small size school and guidelines to promote the digital readership of school's administrators in small school under Phrae primary educational service area office 2. There are research methods as follows: Step 1 the study scale of digital readership of school administrators in small school under Phrae primary educational service area office 2. The sample group consisted of 234 people the are 44 administrators by Purposive sampling and 190 teachers by Stratified Random Sampling from 78 schools. The research instrument was a questionnaire of digital readership of school administrators with reliability at 0.976. The collected data were analyzed by mean and standard deviation. Step 2 the study of guidelines to promote the digital readership of school's administrators in small school under Phrae primary educational service area office 2. The informant group was 3 experts acquired by Purposive sampling. The in-depth interview was used to collecting the information then analyzed the data by content analysis.

The research findings indicated that

1. Digital readership of school administrators overall were at a high level. When considering by each aspect, it was found that the highest aspect was evaluating. Potential of digital knowledge which were at a high level. The lowest aspect was the vision of digital readership, were at a high level.

2. Guidelines to promote the digital readership of school's administrators in small school under Phrae primary educational service area office 2 should promote and develop school administrators to know and understand of digital technology by training and learning exchange meeting. Continuously monitor and develop skills to promote administration effectively.

Keywords: Digital readership, School administrator, Small school

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันมีความผันผวน ความไม่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง ที่เรียกกันว่า “โลกยุคพลิกผัน” จึงเป็นความท้าทายของการจัดการศึกษาให้รับมือกับความพลิกผันของโลก ในยุคปัจจุบันและอนาคต (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อก้าวเข้าสู่การศึกษายุคดิจิทัล และต้องมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยนำเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น (จิตติมา วรณศรี, 2564) การจัดการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล เป็นแนวคิดกลวิธีและแนวทางการจัดการเรียนรู้ ให้มีความตระหนักรู้ต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทาง การพัฒนาการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาประเทศชาติตามนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับเศรษฐกิจ (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ตามแผนปฏิรูปราชการของกระทรวง ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 กล่าวถึงการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยการสร้างและพัฒนาบุคลากรวัยทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด การ

พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ตามระดับมาตรฐานสากล มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (digital workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรม กระบวนการหรือความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้ให้เหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2562, น. 181)

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา(สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562, น. 135) นางองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจ เป็นต้นแบบที่ดี สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรให้ทันเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sheninger, 2014 อ้างถึงใน สุขญา โกมลวานิช, 2562, น.636) สามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติวิธีการบริหารจัดการ และวิธีการจัดการศึกษาแบบใหม่ สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การดำรงชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย(จิตติมา วรรณศรี, 2564, น. 105)

ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า จำนวนโรงเรียนในสังกัด มีจำนวนทั้งหมด 124 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 78 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63 ซึ่งถือว่ามีจำนวนมาก เนื่องด้วยทิศทางการพัฒนาการศึกษาใน 5 ปีข้างหน้า ในพันธกิจที่ 7 บริหารจัดการโดยใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางดิจิทัลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

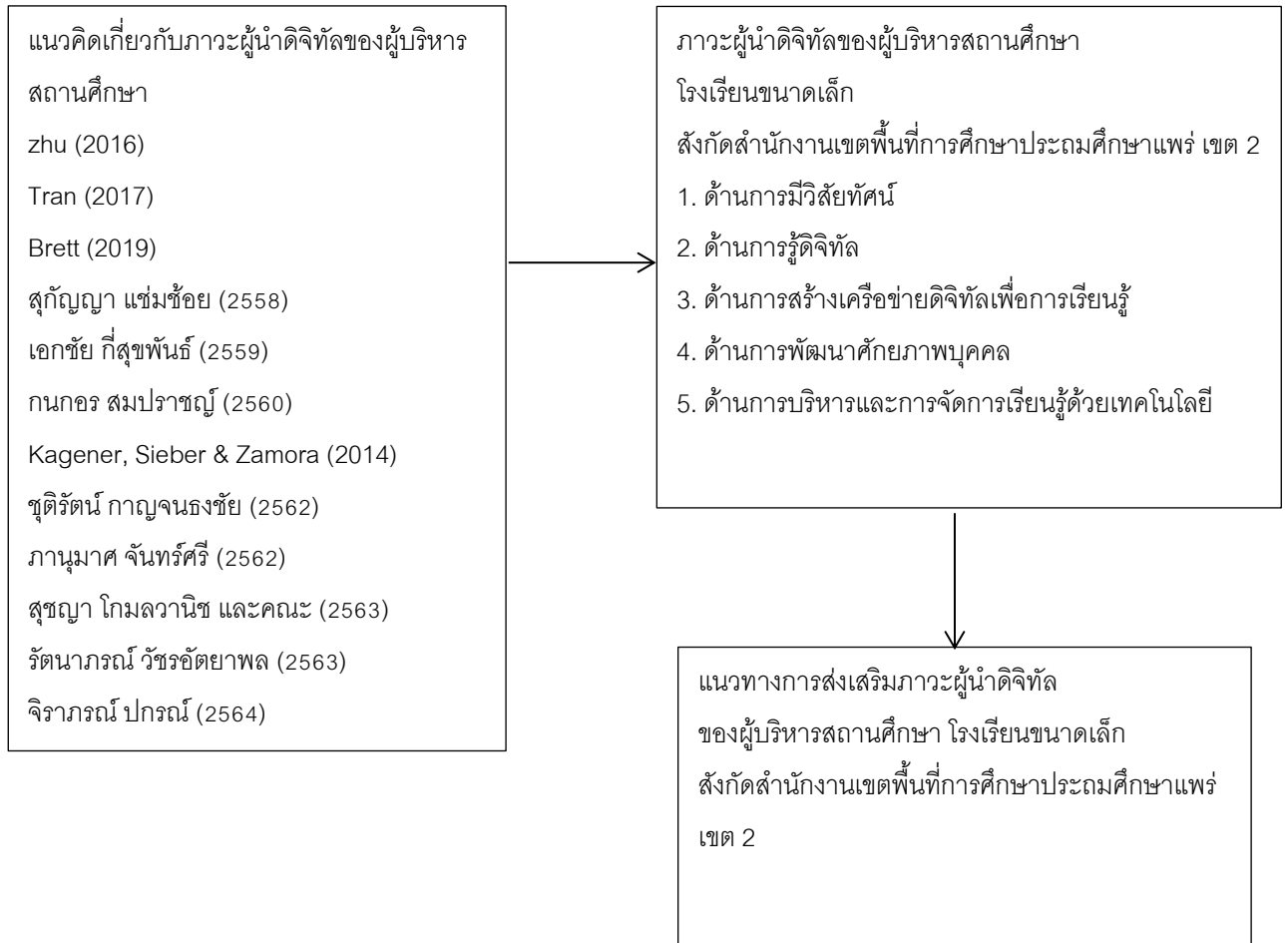
จากผลการวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของข้อมูลสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พบว่า มีปัญหาคือ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรขาดทักษะด้านดิจิทัล จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจัดแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์สำหรับการบริหารสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ซึ่งมี 78 โรงเรียน จำนวน 594 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 44 คน และครู 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 234 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเจอร์จี้และมอร์แกน (สถิติพร ชาวณิชัย, 2561, น. 62) จำแนกเป็น ผู้บริหาร 44 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และครู 190 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูในโรงเรียนแต่ละโรงเรียน จากทั้งหมด 78 โรงเรียน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 5) ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี นำองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน นำองค์ประกอบที่ผ่านการพิจารณาสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้ พบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่าทางด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายประเสริฐ กำเลิศทอง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวนิตยาวรรณรัตน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

3. เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 1 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.รุจโรจน์ แก้วอุไร ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567 ถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมภาวะดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยเลือกจาก ข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมภาวะดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้าง ข้อคำถาม นำแบบสัมภาษณ์ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และ เตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาแล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำดีจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก	(n = 234)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.20	.605	มาก
2	ด้านการรู้ดีจิตัล	4.37	.629	มาก
3	ด้านการสร้างเครือข่ายดีจิตัลเพื่อการเรียนรู้	4.26	.623	มาก

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก	(n = 234)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{X}	S.D.	
4	ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล	4.43	.633	มาก
5	ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.31	.649	มาก
	รวม	4.31	.628	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมากด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนได้ให้แนวทางการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กไว้ดังนี้

2.1 ด้านการวิสัยทัศน์ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่างๆของหน่วยงานและข้อมูลสารสนเทศต่างๆจากผู้ส่วนเกี่ยวข้องและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบท โดยสร้างแรงบันดาลใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล นำองค์กรสู่การปฏิบัติและสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นศึกษาวิธีการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้ทันสมัย และสามารถใช้อย่างคล่องแคล่ว ควรสร้างบรรยากาศการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในเรื่องการใช้เครื่องมือดิจิทัลและมีการนิเทศ กำกับติดตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและพัฒนาทักษะการใช้อย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป็นนโยบายร่วมกัน สร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายทางสังคมออนไลน์เป็นช่องทางติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำระบบบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบฐานข้อมูลสถานศึกษา และควรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 ได้ให้ความสำคัญ ในการส่งเสริมการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ต้องการพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พ.ศ. 2566 – 2570) ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นาองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อก้าวเข้าสู่การศึกษายุคดิจิทัล และต้องมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยนำเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้เพื่อให้เท่าทัน ต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อการศึกษาของไทยมากยิ่งขึ้น (จิตติมา วรณศรี, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ญัฐธัญญา พรปทุมชัยกิจ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในภาพรวมและในรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ รอดพันธ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยโดยรวม มีระดับค่าเฉลี่ยในระดับมากถึง 5 ด้าน

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมากทั้งนี้อันเนื่องมาจากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นและส่งเสริม ให้อุบลการพัฒนาคความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลแบบไร้ขีดจำกัดอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับสมาคมเทคโนโลยีการศึกษา นานาชาติ (ISTE) (2018) ที่ได้มีการกำหนดมาตรฐาน การใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้การศึกษาประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ซึ่งมาตรฐานที่ 3 คือการเป็นผู้หน้าที่เสริมสร้างศักยภาพ โดยผู้บริหารต้องเสริมสร้างศักยภาพ ด้านการจัดการศึกษา และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและยัง สอดคล้องกับ ญัฐธัญญา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ด้านการพัฒนาในระดับมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิมพิลา อำนาจ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการเป็นมืออาชีพดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลา ทรัพยากร เพื่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้เป็นไปอย่างมืออาชีพ

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการสร้างภาพอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานโดยนำวิสัยทัศน์ ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิก

ในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนานอง และสร้างนวัตกรรม โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและการทำงานเป็นที่ภายในองค์กร แต่ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะยังการสร้างวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการในการใช้เทคโนโลยี โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจากรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณีฐฎณิชา พรปฐมชัยกิจ และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสามารถปฏิบัติได้จริง

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับภาณุเดช แสงลุน (2565) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาทางดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษานำเอาหลักการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านดิจิทัล และเป็นกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู และยังสอดคล้องกับ ฌิรดา เวชญาลักษณ์ (2565) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี จัดการการใช้อุปกรณ์ให้เกิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน นำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเหมาะสมและทันสมัย

2.2 ด้านการรู้ดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้แนวทางในการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นศึกษาวิธีการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้ทันสมัย และสามารถใช้อย่างคล่องแคล่ว ควรสร้างบรรยากาศการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในเรื่องการใช้เครื่องมือดิจิทัล และมีการนิเทศ กำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและพัฒนาทักษะการใช้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการเข้ารับการอบรมพัฒนาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความ

เข้าใจ ถึงวิธีการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง นำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ อลงกต สุทธการ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน ควรสนับสนุน ให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารตามภารกิจของ สถานศึกษา รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองนโยบาย และเป้าหมายใน การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล

2.3 ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านการรู้ ดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำระบบบริหาร จัดการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบฐานข้อมูลสถานศึกษา และควรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารควรให้ความ ช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ ชุติพร หล้าทุม (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล พบว่า สร้างระบบการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมีความกระชับ คล่องตัว มีประสิทธิภาพด้วยการจัดหาอุปกรณ์ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดตามความต้องการของผู้เรียน ครูและบุคลากร ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์ หลักสูตรร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อสร้างและดำเนินการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียนและการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและแกนนำด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลแล้วขยายผล แบบดำเนินการให้ได้ผลจริง โดย การจัดอบรมหรือการฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่มย่อย มีกระบวนการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ การอบรมพัฒนาหรือศึกษาดูงาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมและต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอด ชีวิต

2.4 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านการบริหารและ การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายร่วมกันสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายทางสังคมออนไลน์ เป็นช่องทางติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการกำหนดนโยบายร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ จำเป็นในการสร้างเครือข่ายรูปแบบต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ภาณุเดช แสงลุน (2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางดิจิทัล พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ และจัดทำข้อตกลงร่วมกันของ สถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การเรียนการสอนออนไลน์ การทำงานรูปแบบออนไลน์ที่หลากหลาย

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการส่งเสริมภาวะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ไว้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่างๆของหน่วยงาน และข้อมูลสารสนเทศต่างๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมกับบริบท โดยสร้างแรงบันดาลใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล นำองค์กรสู่การปฏิบัติและสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ภาณุเดช แสงสุน (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล พร้อมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล นโยบายและมีการวางแผน ในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการจัดการเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิณฉัตร ปะโคทัง (2561) ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรจัดอบรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบท

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นศึกษาวิธีการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้ทันสมัยและสามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ควรสร้างบรรยากาศการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในเรื่องการใช้เครื่องมือดิจิทัล และมีการนิเทศ กำกับติดตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและพัฒนาทักษะการใช้อย่างต่อเนื่อง

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร วางแผนร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรกำหนดเป็นนโยบายร่วมกัน สร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายทางสังคมออนไลน์เป็นช่องทางติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพทางด้านดิจิทัล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แพร่ เขต 2 ควรมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนิน การบริหารจัดการสถานศึกษา สันับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการ เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ จัดระบบฐานข้อมูลโรงเรียน ดังนั้นสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรจัดทำระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบฐานข้อมูลสถานศึกษา และควรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [2] จินฉนวนิตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- [3] จิตมา วรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- [4] จิราภรณ์ ปกรณ์. (2561). *เทคโนโลยีโลกเสมือนผสมผสานโลกแห่งความจริง*. สืบค้นจาก.
<http://www.scimath.org/article-technology/item/7755-ar-augmented-reality>
- [5] รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1*. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- [6] ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
- [7] ชุติพร หล้าทุม. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษาที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 13 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2566 หน้า 47 – 57
- [8] ณีฐธัญญา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌิมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษปีที่ 15 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2564 หน้า 50 -64
- [9] ณีรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] พิพิมพิลา อำนาง. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- [11] ภาณุมาศ จันทร์ศรี. (2562). โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [12] ภาณุเดช แสงลุน. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1.วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 11 ฉบับที่ 41 ตุลาคม - ธันวาคม 2565 หน้า 175 – 184
- [13] รัตนาภรณ์ วัชรอติยาพล. (2563). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- [14] สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [15] สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [16] สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [17] สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16 (4): 216-224.
- [18] สุขญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [19] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570). ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, <http://www.ictphrae2.com/>.
- [20] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ : พรึทหวานกราฟฟิค.
- [21] อลงกต สุทธการ. (2564). แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2564 หน้า 70 - 86
- [22] เอกชัย ก็สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (*School Management in Digital Era*). บทความออนไลน์สานพลังประชารัฐ. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>
- [23] Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership: How to be a digital leader intomorrow's disruption world*. Forest Lodge: Apress.
- [24] Tran, L. (2017). *Digital Transformational: The 5 Must Have Skills for DigitalLeaders*. Retrieved 15 May 2020 from
- [25] Zhu, P. (2016). *Five Key Elements in Digital Leadership*. Retrieved from <http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-indigitalleadership.html>.



**ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
โทรศัพท์ : 02-6495278,02-6495000 ต่อ 155536**