



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2566) | Vol.5 No.1 (January-March 2023)

ISSN: 2730-4183

เจ้าของ	สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่เกิดจากกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยด้านการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา 3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาให้มีพื้นที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน
ขอบเขต	วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทยเป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ เน้นการตีพิมพ์บทความด้านการบริหารการศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังรับตีพิมพ์บทความด้าน ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับ การศึกษาสาขาที่รับตีพิมพ์สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม) ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)
บรรณาธิการบริหาร	รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคกัถ นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ฤกษ์เจริญ นักวิชาการอิสระ ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา กาวะบุตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ จามกนก มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัยดาพร เวทะชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพิชรากรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชัย ยาวิราช มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูฏ มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รุ่งแพน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาจักรวิทย์ มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต กรัณย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.พรรณิ สุวัติกดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
535 หมู่ 12 ตำบลไร่น้อย อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ก็ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน
บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่ขอผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับนี้ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มีนาคม 2566 บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบไปด้วยบทความวิจัย 5 เรื่อง คือ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชน เป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในบริบทที่เปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนด้วย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เพื่อ เผยแพร่ในวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทยขอขอบคุณทุกคำติชมและ คำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ท้ายสุดนี้ กอง บรรณาธิการพร้อมเปิดรับผลงานจากบรรดานักวิชาการ นิสิตนักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่ต้องการน าเสนอ ผลงานทางวิชาการที่จะลงตีพิมพ์ ทั้งที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัยหรือบทความทวิจรรย์หนังสือด้วยความ ยินดียิ่ง

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทความวิจัย

- การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....1
ดาวรุ่ง วชิรินทร์รัตน์ ธนาพล จีระเดชภักดิ์ นิภาพร บินสัน ปวิวัติ รวยรื่น
แทนไท ลิ่มสกุล สุจิน บุตรดีสุวรรณ สุทธิพร บุญส่ง
สุวรรณกาญจน์ สุพมาตรา และ อุษา แก้วกำกวง
- การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....13
มารินทร์ดา เมืองสนธ สายนต์ บุญใบ และ วรกัญญาพิไล แกระหัน
- ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....27
สฤณา ไบภักดี เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และ ธวัชชัย ไพไธล
- สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในบริบทที่เปลี่ยนแปลง41
ลักษณา พานิชสรรค์ อุษา แก้วกำกวง ชุตารัตน์ วชิรินทร์รัตน์ สุวรรณกาญจน์ สุพมาตรา
สุจรรยา สมบัติธีระ สุจิน บุตรดีสุวรรณ สกนธ์ ภู่งามดี ดาวรุ่ง วชิรินทร์รัตน์
- ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.....51
กิตติชัย อาจหาญ เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร

การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ The Management Promoting Transparency of Public Higher Education Institutions

ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์¹ ธนาพล จีระเดชภักดิ์² นิภาพร บินสัน² ปณิธิ รวยรื่น² แทนไท ลิ้มสกุล² สุจิน บุตรดีสุวรรณ¹
สุทธิพร บุญส่ง³ สุวรรณกาญจน์ สุพมาตธา⁴ อุษา แก้วกำกวง^{2*}
Dowroong Watcharinrat¹ Thanapol Jeeradechat² Nipaporn Binsan² Pattitwat Ruayruen¹ Tantai
Limsakul¹ Sujin Butdisuwan² Sutthiporn Bongsong³ Suwonnakan Supamatttra⁴ Usa Kaewkamkong^{2*}

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร School of Liberal Art, Shinnawatra University

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Division of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University

³ ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Department of Education, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

⁴ สาขาวิชาเทคโนโลยีระบบเกษตร ภาควิชาเกษตรกลวิธาน คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Division of Agricultural Systems Technology, Department of Farm Mechanics, Faculty of Agriculture, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail: usa.kae@ku.th

(Received: 16 November 2022, Revised: 8 January 2023, Accepted: 1 February 2023)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อลดประเด็นปัญหาความโปร่งใสในการบริหารจัดการที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งประเด็นปัญหานี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภาพรวม การส่งเสริมความโปร่งใสให้เกิดขึ้นภายในองค์กรสามารถลดประเด็นปัญหานี้ลงได้ ดังนั้นการส่งเสริมความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต้องริเริ่มจากการบริหารจัดการงาน 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านบริหารงานทั่วไป 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านวิชาการ โดยการส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเปิดเผย 2) ตรวจสอบได้ 3) เข้าถึงข้อมูลได้ 4) ความน่าเชื่อถือ 5) กฎระเบียบ/นโยบาย 6) สร้างมาตรฐาน และ 7) ความรับผิดชอบ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนี้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการ จะสามารถส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากยิ่งขึ้นและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณะชนได้

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ความโปร่งใส; สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ABSTRACT

A conceptual framework for managing transparency in public higher education institutions is presented in this article. To lessen any potential issues in management transparency. This issue is an important one that has a direct impact on the development of public higher education institutions as a whole. This issue could be solved by promoting transparency inside the organization. So promoting transparency in public higher education institutions. Must begin with the management of four departments inside higher education

institutions, including: 1) budget management, 2) general management, 3) personnel management, and 4) academic management. By promoting transparency in all 7 aspects, i.e: 1) disclosure, 2) accountability, 3) information access, 4) credibility, 5) rules/policy, 6) standardization, and 7) responsibility. When state higher education institutions use this management framework for managing transparency in their operations. Greater transparency in higher education institutions may come from this, which may increase public trust.

Keywords: Administration Management; Transparency; Public Higher Education Institutions

บทนำ

ความโปร่งใสในการบริหารจัดการเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากเรื่องหนึ่งของหลายประเทศ เป็นปัญหาที่ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แม้ว่าหลายประเทศจะพัฒนาไปสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารสมัยใหม่ มีการรณรงค์จากองค์กรต่างๆ เช่น องค์กรสหประชาชาติ ธนาคารโลกและภาคประชาชน ที่ต่างเห็นพ้องกันว่าความโปร่งใสในการบริหารจัดการเป็นประเด็นที่นำไปสู่ความยากจนและเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาอย่างแท้จริง สำหรับประเทศไทย ประเด็นความโปร่งใสในการบริหารจัดการเกิดขึ้นในสังคมไทยมาช้านานและมีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น พบปัญหาดังกล่าวเกือบทุกภาคส่วน ไม่เว้นแม้กระทั่งสถาบันการศึกษา ถึงแม้รัฐบาลมีความพยายามป้องกันและแก้ไขมาโดยตลอด (สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภณ และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2561) จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ มหาวิทยาลัยหลายแห่งจึงได้นำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย หลักการบริหารต้องสอดคล้องและตอบสนอง ต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย (relevance) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิภาพ (effectiveness) ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (transparency) และมีเหตุผล (reasonableness) มีผู้รับผิดชอบผลการบริหาร (accountability) ซึ่งหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ (governance and management) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในภาพรวม (ลัดดา พลวัฒน์, 2557)

สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาล" มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง หลักการดังกล่าวได้แก่ 1.หลักนิติธรรม 2.หลักคุณธรรม 3.หลักความโปร่งใส 4.หลักการมีส่วนร่วม 5.หลักความรับผิดชอบ และ 6.หลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) นอกจากนี้กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) ยังกำหนดแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการอุดมศึกษาไว้หลายประเด็นด้วยกัน ได้แก่ การผลิตหลักสูตรการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ การปรับโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย การปรับโครงสร้างสำนักงานของสภามหาวิทยาลัย การนำระบบการบริหารนโยบายและการจัดการมหาวิทยาลัยใหม่ๆ มาใช้ โดยคำนึงถึง

ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การกำหนดให้มีรูปแบบการประเมิน เป็นต้น (สมคิด ดวงจักร์ และ อิมรอน มะลูลีม, 2555)

หลักความโปร่งใส ถือเป็นหนึ่งในหลักของธรรมาภิบาลที่สำคัญ มีความจำเป็นในการทำงานของทุกภาคส่วน ซึ่งการแสดงถึงความโปร่งใสของแต่ละองค์กร สามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านความโปร่งใสได้ ปัจจุบันประเทศไทยมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการประเมินที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย จัดทำภายใต้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และทำงานร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการสามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ถือเป็นภาระระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้สำนักงาน ก.พ. ได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในภาครัฐ โดยร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินและสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และจัดทำเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ พร้อมทั้งออกหนังสือคู่มือแนะนำการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ ให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงสถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย ฯลฯ สามารถนำไปปฏิบัติตามได้โดยง่าย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559)

จากประเด็นธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความหมาย ประโยชน์ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส เพื่อสังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองที่ดี (ธรรม = ดี ความถูกต้อง อภิบาล = ค้ำครอง ปกป้อง ดูแล บำรุง อภิ = สูง เหนือ ยิ่ง บาล = รักษา ปกครอง) (Suwanmala, C., 2003) ในแง่ของการเมืองการปกครอง “ธรรมาภิบาล” ถูกใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของพลเมืองในการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Jolle, D., Jilberto, F., Alex, E., and Hogenboom, B., 2004) เป็นความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ธีรยุทธ บุญมี, 2541) อาจกล่าวได้ว่า ธรรมาภิบาล เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางในการดำเนินงานที่มีการเชื่อมโยงทั้งระบบ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเกิดจากกระบวนการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส (ณัฐฐา วินิจนัยภาค, 2553) ธรรมาภิบาลปรากฏอย่างเป็นทางการครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 โดยธนาคารโลกได้กล่าวว่าธรรมาภิบาลเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ (World bank, 1992) ต่อมาในปี ค.ศ. 1996 คณะกรรมการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ

(International Monetary Fund: IMF) ได้นำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นเงื่อนไขที่จะปล่อยเงินกู้แก่ประเทศที่ต้องการความช่วยเหลือ อย่างไรก็ตามทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ได้เสนอแนวทางธรรมาภิบาลโลก (Global governance) ขึ้น เพื่อผลักดันให้ประเทศในแถบเอเชียและประเทศอื่นๆ ให้เดินตามกรอบของธรรมาภิบาล เพราะเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนได้ ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยกำลังอยู่ในกระแสการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปทางการเมืองและประกอบกับมีเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจในเอเชีย (วิกฤตการณ์ต้มยำกุ้ง) เพื่อแก้สถานการณ์ที่กำลังเผชิญในขณะนั้น จึงมีการพูดถึงการนำแนวความคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมาใช้ (วิชณี คุปตะวาทีน และ ศุภกานต์ มังกรสุรกาล, 2561) ซึ่งประเทศไทยมีการประยุกต์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1.หลักนิติธรรม หมายถึง การตรวจตรากฎหมายที่ถูกต้อง 2.หลักคุณธรรม หมายถึง ความยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม 3.หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ 4.หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ 5.หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และ 6.หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด (King Prajadhipok's Institute, 2013) ซึ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสร้างมาตรฐานสร้างประโยชน์ได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านประโยชน์ต่อองค์กร คือ ทำให้การบริหารจัดการองค์การมีกลไกและกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการที่ดีมีระบบ มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทำให้้องค์การมีการบริหารจัดการที่คล่องตัว ทันต่อสถานการณ์ 2. ด้านประโยชน์ต่อประชาชน/ผู้รับบริการ คือ ทำให้ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เสมอภาค และความยุติธรรมอย่างแท้จริง 3. ด้านประโยชน์ต่อสังคม/ประเทศชาติ คือ ทำให้ระบบการบริหารของภาครัฐมีความโปร่งใส ยุติธรรม ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ทำให้สามารถลดปัญหาการคอร์รัปชัน ทำให้ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขภายใต้ความร่วมมือกัน และทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานของประเทศเป็นที่ศรัทธา เชื่อมั่น และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย (OPDC, 2011)

จากหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งการเกิดการบริหารจัดการอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน เกิดความคล่องตัว แสดงความโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการได้ เกิดความเสมอภาคและยุติธรรมขึ้น

ความโปร่งใส

ความโปร่งใส หมายถึง ว่าเป็นคุณสมบัติที่แสงผ่านได้และมองเห็นได้ตลอด ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษคำว่า transparent หมายความว่า โปร่งใส ยอมให้แสงผ่านได้ตลอด เปิดเผย ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย ชัดแจ้ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความโปร่งใสแตกต่างกันไป อาทิเช่น ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2545) กล่าวว่า ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การมีความโปร่งใสเกี่ยวกับการบริหารงานในทุกๆ ด้าน อาทิเช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ ฯลฯ เปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ

โกวิทย์ พวงงาม (2553) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมที่รู้เห็นได้ชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ ความโปร่งใสจะเป็นคำศัพท์ที่ใช้ในแง่บวกเชิงบวกและให้ความหมายในเชิงสงบสุขซึ่งสถาบันที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการคอร์รัปชันหรือการประทุมิชอบในวงราชการมักนำเอาความคิดเรื่องความโปร่งใสมาใช้บ่งชี้ความดีของประสิทธิภาพของระบบราชการ และ Margetts, H. (2011) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดกว้าง การสอดส่อง การพร้อมรับผิด ความเรียบง่าย ความเป็นธรรม หรือการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทั้งหลายในการจัดการปกครองที่คาดการณ์ได้และมีกฎเกณฑ์ชัดเจน ฯลฯ การที่มีความหมายหลากหลายเช่นนั้นเพราะความโปร่งใสสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายมิติ ในขณะที่ Heald, D. (2006) เสนอว่า ความโปร่งใส อาจเกิดขึ้นได้ใน 4 มิติ ได้แก่ จากล่างขึ้นบน จากบนลงล่าง จากข้างในไปข้างนอก และจากข้างนอกเข้าข้างใน ความโปร่งใสจากล่างขึ้นบน (transparency upwards) หมายถึง การที่ผู้ปกครองหรือผู้บริหารระดับสูงสามารถสังเกตการดำเนินงาน พฤติกรรม และผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง ความโปร่งใสจากบนลงล่าง (transparency downwards) หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสังเกตการดำเนินงาน พฤติกรรม และผลงานของผู้ปกครองได้ ความโปร่งใสจากข้างในไปข้างนอก (transparency outwards) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถสังเกตปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรได้ และความโปร่งใสจากข้างนอกเข้าข้างใน (transparency inwards) หมายถึง การที่ผู้รับบริการหรือประชาชนสามารถตรวจสอบสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผย ทั้งข้อมูล นโยบาย กระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาและความตั้งใจจริงในการบริหารงานของรัฐต่อสาธารณชนอย่างตรงไปตรงมา และสาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงาน กระบวนการทำงานได้ในทุกๆ ด้าน เป็นการเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ ซึ่งความโปร่งใสอาจเกิดขึ้นได้ใน 4 มิติ ได้แก่ จากล่างขึ้นบน จากบนลงล่าง จากข้างในไปข้างนอก และจากข้างนอกเข้าข้างใน นอกจากนี้ สหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา (2558) ยังกล่าวว่า ความโปร่งใส มีความสำคัญต่อการบริหารขององค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนองภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรใดที่สามารถแสดงความโปร่งใสภายในองค์กรให้แก่สาธารณะชนได้ จะเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรนั้นๆ หากกล่าวถึงประโยชน์ของความโปร่งใสนั้นมีด้วยกันหลายประการ เช่น 1.ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ 2.ความโปร่งใสมีหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจและภาครัฐ 3.ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย 4.ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ 5.ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิภาพของการบริหารนโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดปัญหาคอร์รัปชัน 6.การรับประกันความโปร่งใส เป็นการรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูลรูปแบบต่างๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจาก การมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้น จึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ 7.การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบายจะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว 8.ความโปร่งใสสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้ กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อที่จะมั่นใจว่าการตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่

หลักความโปร่งใสที่กล่าวมาข้างต้น ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้สำหรับการทำงานภายในองค์กรต่างๆ จึงมีนักวิชาการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดของ จารุวรรณ เมณฑกา (2546) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินงานของรัฐในความหมายอย่างกว้างว่า การที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้นโยบายการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในด้านต่างๆ ของรัฐบาลและมีความมั่นใจว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริง ในการดำเนินงานตามนโยบายนั้น วัตถุประสงค์หรือประโยชน์จากความโปร่งใสในการดำเนินการของรัฐ ประกอบด้วย 1.การทุจริตประพฤติดมิชอบกระทำได้น้อยลง การทำงานของหน่วยงานเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของสาธารณชน 2. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น 3.ประเทศที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืนและมีระบบคุ้มกันจากการประสพภาวะวิกฤติต่างๆ ในขณะที่ ปธาน สุวรรณมงคล (2543) กล่าวว่าการบริหารจัดการที่ดีจะต้องมีความโปร่งใสที่ประกอบด้วย 1.ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย และตามความคาดหวังของประชาชน โดยที่การปฏิบัติหน้าที่นั้นสามารถที่จะตรวจสอบได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2.ความโปร่งใส (Transparency) การปฏิบัติงานผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารองค์กรต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งและหลังจากที่พ้นตำแหน่ง นอกจากนี้ คุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550) ยังเสนอแนวทางในการนำหลักความโปร่งใสมาใช้ดังนี้ 1.สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ของการทำงานเพื่อประชาชน 2.จัดให้มีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนทั่วไปเข้าถึง ในลักษณะที่เข้าใจง่าย 3.จัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผลรองรับฟังข้อคิดเห็นจากองค์กรภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป

เกณฑ์การประเมินความโปร่งใส

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ทำงานร่วมกันของหน่วยงานร่วมกำกับติดตามทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการประเมินด้านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยในปัจจุบัน การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ดังนี้ ส่วนที่ 1 : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ส่วนที่ 2 : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ส่วนที่ 3 : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565)

นอกจากนั้นแล้วทางสำนักงาน ก.พ. ยังเสนอเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ที่ประกอบด้วย 4 มิติ 13 ตัวชี้วัด ดังนี้ มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1.มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส 2.บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร และ 3.ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ และมิติที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 1.การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 2.การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ 3.การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 4.การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ และ 5.การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ยังมีการประเมินการสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1.การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 2.การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล และ 3.การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และการแสดงผลการประเมินฯ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ 1.การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน และ 2.การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน (สำนักงาน ก.พ., 2559)

กล่าวได้ว่าประเทศไทยได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสหรือการประเมิน ITA ที่จัดตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบองค์กรภายในประเทศ โดยการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และมีการแสดงผลการประเมินองค์กรต่างๆ ภายในประเทศให้สาธารณะได้รับรู้

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีด้านความโปร่งใส

ปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีด้านความโปร่งใส เพื่อตอบสนองประเด็นลดปัญหาคอร์รัปชัน การแสดงความโปร่งใสภายในองค์กร เป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรนั้นๆ เช่น แนวคิดของ Kosack, S. and Fung, A. (2014) ศึกษาลักษณะและประเมินวิวัฒนาการของความโปร่งใสจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 "วัฏจักรการดำเนินการ" ซึ่ง Fung, A., Graham, M., and Weil, D. (2007) ได้พัฒนาเกณฑ์สำหรับนโยบายความโปร่งใสที่ประสบความสำเร็จในการชักจูงหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ให้ปรับปรุงแนวปฏิบัติของตน โดยนโยบายความโปร่งใสที่ประสบความสำเร็จมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1.ข้อมูลมีความสำคัญและสามารถเข้าถึงได้ 2.ข้อมูลทำให้ผู้ใช้เปลี่ยนการตัดสินใจและการกระทำของตน 3.การดำเนินการใหม่เหล่านี้ส่งผลต่อผู้ให้บริการในลักษณะที่เห็นว่ามีสำคัญและเป็นผลสืบเนื่อง และ 4.ผู้ให้บริการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 2 เส้นทางสั้นและยาวสู่ "ผู้ให้บริการ" รายงานการพัฒนาโลกปี ค.ศ. 2004 ได้สรุปแนวทางทั่วไปสองแนวทาง โดยผู้ใช้บริการสาธารณะ ซึ่งได้แก่ พลเมืองหรือ "ลูกค้า" ใน "เส้นทางสั้น" ประชาชนมีส่วนร่วมกับผู้ให้บริการสาธารณะโดยตรง ใน "เส้นทางยาว" ประชาชนใช้อำนาจทางการเมืองของตน เช่น การลงคะแนนเสียงหรือการสนับสนุน ในการกดดันผู้กำหนดนโยบายและนักการเมืองเพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ (World Bank, 2004) องค์ประกอบที่ 3 สิ่งจูงใจและการจัดการ "ความเต็มใจ" ของผู้ดำเนินการต่างๆ ที่ผู้ใช้อาจกำหนดเป้าหมาย จากการรวมสามองค์ประกอบเข้าด้วยกัน คือ "วัฏจักรการ

ดำเนินการ" เส้นทางสั้นและยาวสู่ “ผู้ให้บริการ” และสิ่งจูงใจและการจัดการ "ความเต็มใจ" ของผู้ดำเนินการ ช่วยให้เข้าใจปัจจัยบริบทที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปรับความโปร่งใส Kosack, S. and Fung, A. (2014) ร่วมกันเสนอเกณฑ์ความโปร่งใสในการปรับปรุงการบริหาร การดำเนินการที่ผู้ให้บริการอาจดำเนินการเพื่อใช้ข้อมูลนั้น และข้อควรพิจารณาที่สำคัญบางประการเกี่ยวกับประเภทการดำเนินการที่มีแนวโน้มว่าจะนำไปสู่ผู้ให้บริการ เพื่อตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ พวกเขาเริ่มสิ่งเหล่านี้เป็น "โลก" ของการให้บริการห้าแห่ง ได้แก่ โลกที่ 1 ในโลกของการบริการที่แข่งขันได้ ผู้รับผลประโยชน์สามารถเลือกผู้ให้บริการได้มากกว่าหนึ่งราย โลกที่ 2 ในโลกที่สองมีการแข่งขันเพียงเล็กน้อย แต่ผู้ให้บริการเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิรูป โลกที่ 3 โลกที่สามมีการแข่งขันเพียงเล็กน้อยและผู้ให้บริการที่ไม่เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิรูป โลกที่ 4 ในโลกที่สี่มีการแข่งขันเพียงเล็กน้อย และผู้ให้บริการไม่เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิรูป แต่ผู้กำหนดนโยบายและ/หรือนักการเมืองเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม โลกที่ 5 ในโลกที่ห้ามีการแข่งขันเพียงเล็กน้อยและทั้งผู้ให้บริการและผู้กำหนดนโยบายไม่เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกับอดีต

หากกล่าวถึงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาแล้วนั้น ผู้ใช้บริการ หรือ ลูกค้า จะหมายถึง นักศึกษาและผู้ปกครอง ส่วนผู้ให้บริการ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษา ทางสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ การจูงใจ ให้ตัวนักศึกษาและผู้ปกครองในการตัดสินใจเลือกใช้บริการกับสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ซึ่งความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ การจูงใจนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ แสดงถึงความโปร่งใสภายในองค์กรให้กับผู้ให้บริการสาธารณะ แสดงถึงการดำเนินการและนโยบายที่จูงใจนักศึกษาและผู้ปกครองได้

กรณีศึกษาบริบทความโปร่งใส

การปฏิบัติราชการและการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งได้มีการศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษา กรอบแนวคิดองค์ความรู้ระบบการจัดการความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารองค์กร ดังตัวอย่างกรณีศึกษาดังต่อไปนี้

สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภ และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2561) ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ เพื่อเสนอกระบวนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้มีความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา จากการสรุปผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสามารถสรุปเป็น “TAAD MODDL” โดย Transparency = ความเปิดเผย Administrative = ความรับผิดชอบ Accountability = การตรวจสอบได้ และ Dhamma = การบูรณาการ หลักพุทธธรรม โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการและต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธธรรม มีหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมและครอบคลุมในการนำมาบริหารทั้งในระดับบุคคล ด้วยการนำหลักโลกบาลธรรมอันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องเตือนตนเองให้คิดดี ปฏิบัติดี และการนำศีลข้อ 2 คือการงดเว้นจากอทินนาทานหรือการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของมิได้ให้ การงดเว้นจากการทุจริตจะคงอยู่อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อมีหิริและโอตตปะเป็นพื้นฐาน ถ้าปราศจากธรรมทั้งสองประการนี้แล้วคนเราย่อมสามารถที่จะทำการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อมีการนำมาบูรณาการกับการบริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดการบริหารงานต้องอาศัยความเปิดเผย ความรับผิดชอบ และการ

ตรวจสอบได้มาบูรณาการในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหาร งานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

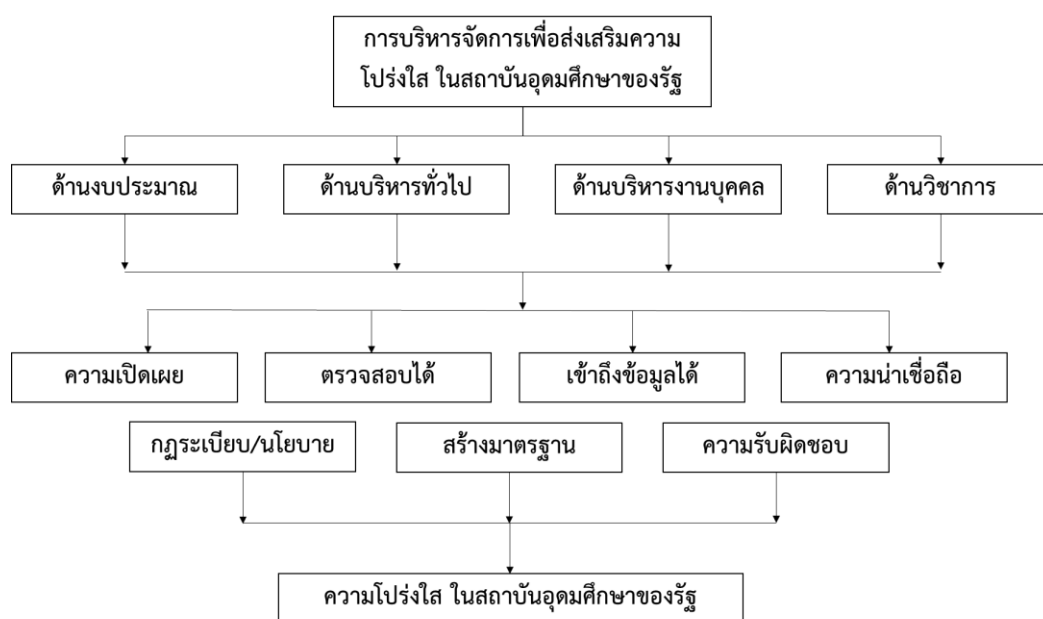
จิตาภา เร่งมีศรีสุข, ลัดดา แพรภทพิศุทธิ์, และ อภิษฎา ศรีเครือตง. (2563) เสนอกรอบแนวคิดองค์ความรู้ระบบการจัดการความโปร่งใสในงาน อปท. สามารถสังเคราะห์ เป็นระบบ 3334355 Model มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 3 งาน อปท. (ประกอบด้วย งานบริหารบุคคล บริหารงานงบประมาณ และการจัดการทั่วไป) 3 ระดับ อปท. (ประกอบด้วย อบจ. เทศบาล และ อบต.) 3 ระบบการจัดการ (ประกอบด้วย ระบบการบริหาร อปท. ระบบบริการ อปท. และระบบสนับสนุน อปท.) 4 ความโปร่งใส (ประกอบด้วย การใช้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น จัดทำนโยบาย และตรวจสอบข้อมูล) 3 ภาคส่วน (ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน) 5 การมีส่วนร่วม (ประกอบด้วย ร่วมคิดการทำงาน ร่วมวางแผนทำงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลงาน) ยุทธศาสตร์ 5'C (ประกอบด้วย การสื่อสาร การประสานงาน การสร้างความร่วมมือ การควบคุม และการโน้มน้าวใจ) ซึ่งทุกด้านของการบริหารงาน อปท. ทั้งการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการจัดการทั่วไป จะต้องได้รับการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารให้มีความสุจริต ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ในทุกระดับ อปท. ตั้งแต่ อบจ. เทศบาล และ อบต. ในทุกๆ กลุ่มงาน คือ งานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน ซึ่งต้องมีประเด็นความโปร่งใส ทั้ง 4 ด้าน คือ ความโปร่งใส ด้านการให้ข้อมูล ด้านแสดงความคิดเห็น ด้านการจัดการเชิงนโยบาย และ การตรวจสอบข้อมูลการทำงาน ซึ่งต้องการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน ได้เข้ามามีบทบาทต่อกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลงาน ทั้งนี้จะต้องมี การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การสื่อสาร การประสานงาน การสร้างความร่วมมือ การควบคุม และการโน้มน้าวใจเพื่อการส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

ธัญญา สุปโคสูง และ ธัญญรัตน์ ชิดไธสง (2564) ศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิด Consequential validity 4 ด้าน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความมีประโยชน์ ผลกระทบ และการตัดสินใจเชิงนโยบาย ผลการศึกษาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามโครงการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านความน่าเชื่อถือ กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนักและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของ คุณธรรมและความโปร่งใส 2.ด้านความมีประโยชน์ กลุ่มเป้าหมายนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน มุ่งปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงให้ถึงความซื่อสัตย์ ความสุจริต รับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน 3.ด้าน ผลกระทบ กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย เป็นกรอบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยน วิธีการทำงาน โดยคำนึงถึงกฎระเบียบ 4.ส่วนด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย กลุ่มเป้าหมายมีการกำหนด นโยบายในการทำงานตามกรอบการปฏิบัติงานเดิม ไม่ได้นำแนวคิดการปฏิบัติงานตามโครงการมาใช้ อย่างชัดเจนในระดับนโยบาย

การวางกรอบความคิด

ในแต่ละสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดพันธกิจ (Mission) ซึ่งเป็นภารกิจที่ทางสถาบันอุดมศึกษา นั้นๆ กำหนดขึ้นและต้องดำเนินการให้สำเร็จ เพื่อทำให้เป้าหมายในระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ (Vision) สำเร็จ ต่อไป จากพันธกิจทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร มีการสร้าง

เครื่องมือมาตรวจสอบวัดประเมินผลที่แสดงถึงความโปร่งใสในแต่ละองค์การขึ้น ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการตรวจสอบนี้ด้วยเช่นกัน จากการศึกษาทฤษฎี ความหมาย ประโยชน์ ความสำคัญ การวัดและประเมินผล การสร้างมาตรฐาน และแนวทางการบริหารความโปร่งใสในองค์การต่างๆ สามารถสรุปและพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดใหม่ โดยในการจะส่งเสริมความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้น ต้องบริหารทั้งด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล รวมทั้งการบริหารด้านวิชาการ โดยการส่งเสริมความโปร่งใสในด้านความเปิดเผย ตรวจสอบได้ เข้าถึงข้อมูลได้ ความน่าเชื่อถือ กฎระเบียบ/นโยบาย สร้างมาตรฐาน และความรับผิดชอบ เมื่อส่งเสริมในด้านต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณะชนได้ ผู้เขียนขอเสนอกรอบแนวคิดการบริหารจัดการความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรอบแนวคิดใหม่ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารจัดการความโปร่งใสในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

บทสรุป

"ความโปร่งใส" คือ การเปิดเผยทั้งข้อมูล นโยบาย กระบวนการทำงาน มีความน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบ และกฎระเบียบต่อสาธารณชนอย่างตรงไปตรงมา และสาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงาน กระบวนการทำงานได้ในทุกๆ ด้าน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถตรวจสอบและประเมินผลความโปร่งใสภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมความโปร่งใส โดยคำนึงถึงพันธกิจเป็นหลัก โดยการส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเกิดความโปร่งใสในด้านความเปิดเผย ตรวจสอบได้ เข้าถึงข้อมูลได้ ความน่าเชื่อถือ กฎระเบียบ/นโยบาย สร้างมาตรฐาน และความรับผิดชอบ ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2553). *ธรรมาภิบาลท้องถิ่น: ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- คุปตพงศ์ หนูประสงศ์. (2550). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา).
- จารุวรรณ เมณฑกา. (2546). ความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินงานของรัฐ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา*, 39-47.
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข, ลัดดา แพรภทพิศุทธิ์, และ อภิษฎา ศรีเครือดัง. (2563). ระบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(8), 105-122.
- ณัฐา วิจิณัยภาค. (2553). แนวคิดธรรมาภิบาลและการจัดทำดัชนีชี้วัด. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 8(2), 22-24.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). *ธรรมรัฐแห่งชาติดุริยธรรมาภิบาลสู่ทศวรรษประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ธัญญา สุโขสูง และ ธัญญรัตน์ ชิดไธสง (2564) , การศึกษาผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา: การประยุกต์ใช้แนวคิด CONSEQUENTIAL VALIDITY, *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(3), 167-178
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2543). *สรุปผลการทดลอง ตามโครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยการกระจายอำนาจส่วนท้องถิ่น: ข้อเสนอเพื่อการขยายผล*. วันที่ 18-19 กันยายน 2543 ณ โรงแรมจุฑาศิลา เขาใหญ่ รีสอร์ท.
- ไพโรจน์ ภทรนรากุล. (2545). *ธรรมาภิบาลกับการจัดการยุคใหม่ (Good Governance and Modern Management)* หนังสือ 40 ปี คณะรัฐศาสตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา ผลวัฒนะ. (2557). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 23
- วิชนี คุปตะวาทีน และ ศุภกานต์ มังกรสุรกาล. (2561). *ธรรมาภิบาลของไทยเป็นจริงได้หรือ*. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 394-398.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวทางการนำนโยบายปัญจปฏิรูปการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). *คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 13 ตุลาคม 2565). จาก <http://www.stopcorruption.moph.go.th/application/-editors/userfiles/files>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ*. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 17 ตุลาคม 2565). จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb05.pdf>

- สหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา. (2558). *ความพึงพอใจความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมคิด ดวงจักร์ และ อิมรอน มะลูลีม. (2555). ประสิทธิภาพของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 38(2), 57-70
- สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภณ และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2561). กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ, *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(4), 1725-1740.
- Fung, A., Graham, M., and Weil, D. (2007). *Full Disclosure: The Perils and Promise of Transparency*. New York: Cambridge Univ. Press
- Heald, D. (2006). "Varieties of transparency". In C. Hood & D. Heald (Eds.), *Transparency: The key to better governance?*. New York, NY: Oxford University Press, 25-43.
- Jolle, D., Jilberto, F., Alex, E., and Hogenboom, B. (2004). *Good Governance in the Era of Global Neoliberalism: Conflict and depolitsation in Latin America, Eastern Europe, Asia and Africa*. New York: Routledge.
- King Prajadhipok's Institute. (2013). *10 Ethical Principle: Indicators for Good Governance*. Bangkok: Thammasat Press.
- Kosack, S. and Fung, A. (2014). Does Transparency Improve Governance?. *Annual Review of Political Science*, 17, 65-87.
- Margetts, H. (2011). "The Internet and transparency". *The Political Quarterly*, 82(4), 518-521. doi:10.1111/j.1467-923X.2011.02253.x
- OPDC. (2011). *Good Governance*. Bangkok: Cabinet Publishing and Gazette Office.
- Suwanmala, C. (2003). *Weakness of the Way to Good Governance: The Role of Public Organization Board*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- World Bank. (1992). *Governance and Development*. Washington, D.C.: The World Bank.
- World Bank. (2004). *Making Services Work for Poor People*. World Dev. Rep. New York: Oxford Univ. Press

การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
The School and Community-Based Administration Affecting School
Effectiveness Under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area
Office 2

มารินทรดา เมืองสนธิ¹ สายันต์ บุญใบ² วรกาญญาไพไล แกระหัน³
Marinda Muangson¹ Sayan Boonbai² Worakanyapilai Kraehan³

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education, Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}Lecturers in the Master of Education Program, Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: marinda122128@gmail.com

(Received: 23 November 2022, Revised: 4 January 2023, Accepted: 6 January 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็น งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน ครูผู้สอน จำนวน 272 คน จากจำนวน 70 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.530 - 0.718 มีความ เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์ สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
4. ประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน และด้านหลักการมีส่วนร่วมที่ระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานกับประสิทธิผลโรงเรียนมี 3 ด้าน คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจและด้านหลักการบริหารตนเอง

คำสำคัญ : การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน, ประสิทธิภาพโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing school and community-based administration affecting the effectiveness of schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by school administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experience. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and multi-stage random sampling, which yielded a total of 342 participants consisting of 70 school administrators and 272 teachers from 70 schools in the 2021 academic year. The tools included a set of questionnaires with the discriminative power ranging from 0.530 to 0.718, and the reliability of 0.982, and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school and community-based administration, as perceived by participants, was at a high level.

2. The overall school and community-based administration, as perceived by participants, classified by positions, work experience, and school sizes showed no difference.

3. The school effectiveness as perceived by participants was at a high level.

4. The overall school effectiveness, as perceived by participants, classified by positions, work experience, and school sizes showed no difference.

5. The school and community-based administration affecting the school effectiveness, as perceived by participants, had a positive relationship.

6. The overall predictive power of the school and community-based administration affecting the school effectiveness consisted of three principles: Check and

Balance, Returning the Power of Education to People, and Participation at the .01 level of significance.

7. The guidelines for school and community-based administration affecting the school effectiveness consisted of three principles: Participation, Decentralization, and Self-management.

Keywords: School and Community-Based Administration, School Effectiveness

บทนำ

นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 80 (3) ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) : การจัดการศึกษาของประเทศนับเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคคลในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต การพัฒนาศักยภาพและความสามารถที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างเป็นสุข สามารถร่วมเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศได้ ดังนั้นการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคคลในสังคมเป็นอย่างดี การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ให้ประชาชนมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาพยากลำบากต้องได้รับสิทธิและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งจัดให้มีระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันการศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว อิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) และในการบริหารสถานศึกษานั้น ในมาตรา 40 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ให้ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ เพราะรัฐมองเห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 1/2562 เรื่อง "ทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2562 ณ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ สร้างความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยให้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยึดโรงเรียนและนักเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (School Based Management : SBM) ซึ่งจะต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาในการทำความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นผู้เรียน และห้องเรียนเป็นสำคัญ (Room Based Management : RBM) และให้ครูจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2563)

คำถามการวิจัย

1. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่
5. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานกับประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษานุกรพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

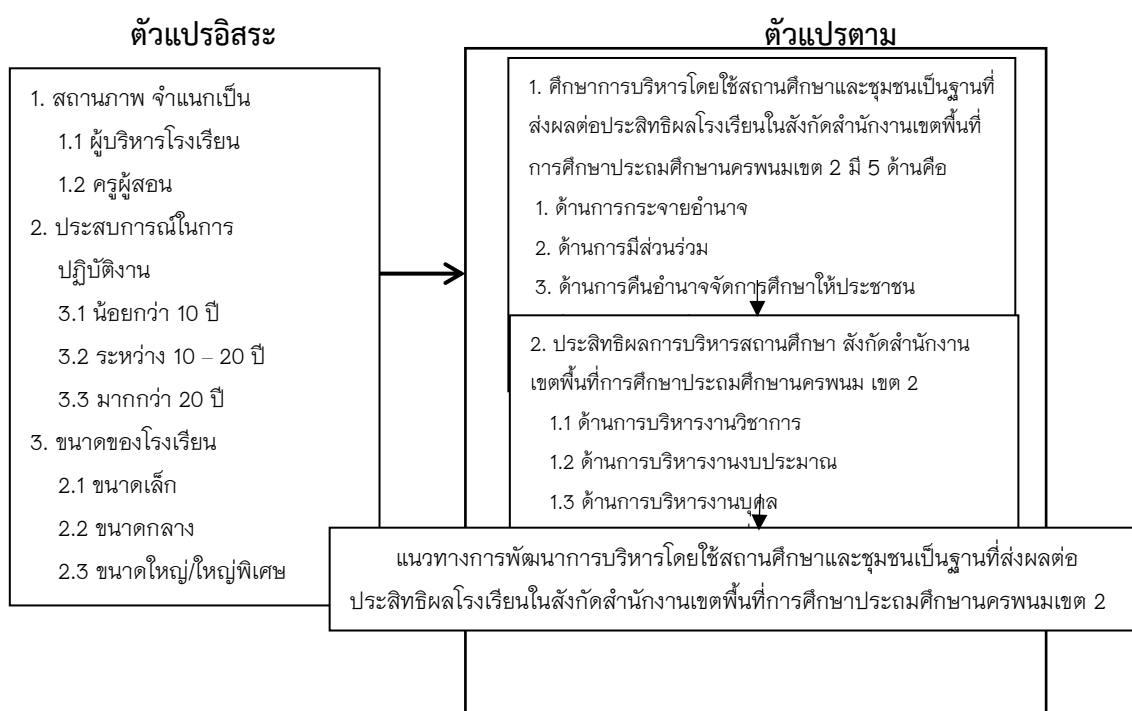
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนว่ามีความต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ในปีการศึกษา การศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,260 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 189 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 2,071 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2564, หน้า 2)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คนจาก 91 โรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็ก เลือกผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน 2 คน โรงเรียนขนาดกลางเลือกผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ เลือกผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 350 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่ามี

2.1 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานกับประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (r_{xy}) .874 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (X_5) มีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .514 รองลงมา คือ ด้านหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ให้แก่ประชาชน (X_3) มีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .154 ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์

เท่ากับ .139 ด้านหลักการกระจายอำนาจ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .079 สุดท้ายคือ ด้านหลักการบริหาร

ตนเอง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .114 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 79.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ

พยากรณ์ $\pm .16800$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 0.471 + .460X_5 + .143X_3 + .126X_2 + .066X_1 + .101X_4$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = .514X_5 + .154X_3 + .139X_2 + .079X_1 + .114X_4$$

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ต้องนำไปพัฒนา สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

7.1 ด้านการกระจายอำนาจ

7.1.1 ผู้บริหารการประสานความร่วมมือกับชุมชน

7.1.2 สถานศึกษามีการบริหารงาน 4 ฝ่าย

7.2 ด้านการมีส่วนร่วม

7.2.1 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายภารกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

7.2.2 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในกิจกรรมของสถานศึกษา

7.2.3 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอน

7.2.4 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนให้ความเห็นชอบสาระหลักสูตรท้องถิ่น

7.3 ด้านหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน

7.3.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7.3.2 คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

7.4 ด้านหลักการบริหารตนเอง

7.4.1 สถานศึกษากำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพ

7.4.2 ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา

7.4.3 สถานศึกษาบริหารจัดการด้านต่างๆ อย่างอิสระ คล่องตัวในการตัดสินใจ

7.4.4 สถานศึกษาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน

7.4.5 สถานศึกษาสำรวจวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและ อุปสรรคของสถานศึกษา

7.5 ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

7.5.1 สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

7.5.2 มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในและภายนอก

7.5.3 สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่
เกี่ยวข้อง

7.5.4 สถานศึกษามีการสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อ
คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อรับทราบให้ความเห็นชอบ

7.5.5 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ติดตาม
ตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีการบริหารโดยใช้ สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน โดยจัดให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นฝ่ายงาน กลุ่มสาระ พร้อมบทพรรณนางานที่ชัดเจนปฏิบัติได้ สถานศึกษากำหนดแนวทาง วิธีการและหลักเกณฑ์ในการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดแผน นโยบาย ภารกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับทราบเกี่ยวกับการจัดตั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ หลักสูตร ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และสถานศึกษาดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกัน คุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดตะวัน นามจุมจัง (บทคัดย่อ, 2558) ได้ศึกษา เรื่อง การ พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ สงศรี (บทคัดย่อ, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ สีหาพิง (บทคัดย่อ, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา สภาพและแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพสภาพและแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2.1 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภายใต้หลักการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกันได้ใช้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางมาสู่สถานศึกษาโดยตรงในรูปแบบเดียวกัน ให้โรงเรียนดูแลรับผิดชอบตัดสินใจบริหารงานและดำเนินการได้ด้วยสถานศึกษาเอง ซึ่งสถานศึกษาพัฒนาขึ้นหรือขาดการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีส่วนสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ สีหาพัง (บทคัดย่อ, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบสถานภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลกานต์ บุญน้อม (บทคัดย่อ, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมแตกต่างกัน

2.2 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิธีการจัดการศึกษาย่อมทำได้หลากหลายวิธี ซึ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี เป็นวัยที่กำลังมุ่งมั่นทำงานเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายและมั่นคง ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเร็ว เกิดความคล่องตัว สามารถติดต่อประสานงาน หรือทำงานร่วมกับชุมชน องค์กรและองค์กรอื่นๆ ในการจัดการศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลาย ครึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรภา ศรีธิสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภายใต้หลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างๆ ได้ใช้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางมาสู่โรงเรียนโดยตรงในรูปแบบเดียวกัน ให้โรงเรียนดูแลรับผิดชอบตัดสินใจบริหารงานและดำเนินการได้ด้วยโรงเรียนเอง ซึ่งโรงเรียนจะพัฒนาขึ้นหรือขาดการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีส่วนสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรภา ศรีธิสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางหลักสูตร ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของงบประมาณ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และวางแผนกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน และสถานศึกษามีการดำเนินงานโครงการเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานบังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา พรหมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ไชยศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

4.1 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจในหลักปฏิบัติเหมือนกัน รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงานของสถานศึกษาของตนเอง ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทิยา พรหมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ไชยศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารและครูผู้สอนทุกคน ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่จัดว่าเป็นข้อกำหนดที่เป็นแนวทางประพฤติหรือปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อรักษาหรือส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นข้าราชการ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และหน่วยงาน โดยมีการกำกับกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา พรหมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนแม้จะอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละงานไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ที่ทุกโรงเรียนจะต้องปฏิบัติให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของ นันทิยา พรหมจันทร์ (บทคัดย่อ, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมมศักดิ์ สิทธิ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ไชยศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่าย บทบาท และแนวทางการดำเนินงานทั้ง 4 งาน ที่ชัดเจน ซึ่งงานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ปรับบทบาทและกระบวนการทำงานโดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การบริหารตนเอง และการตรวจสอบและถ่วงดุล มาบริหารจัดการศึกษาย่อมช่วยส่งเสริมอำนาจในเชิงบวกต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนในงานบริหารวิชาการได้อย่างดีตลอดจนส่งเสริมให้ชุมชนหรือองค์กรต่างๆ มีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องต่างๆ และเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรปภา ศรีอิสสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .514 รองลงมา คือ ด้านหลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .154 ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 ด้านหลักการกระจายอำนาจ (X_1) มีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .079 สุดท้ายคือ ด้านหลักการบริหารตนเอง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .114 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 79.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .16800$ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษากำหนดกรอบ แนวทางในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาร่วมกับชุมชน กำหนดแนวทางในการระดมทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ประจำปีของสถานศึกษา และสถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูล สารสนเทศ ใช้งานได้ทันทีที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรปภา ศรีธิสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า อำนาจพยากรณ์ของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมมี 3 ตัวแปร ได้แก่ การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุลและการมีส่วนร่วมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจและด้านหลักการบริหารตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนนโยบาย ภารกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดแนวทาง วิธีการ และหลักเกณฑ์ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณ ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2 จากการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของงบประมาณ สถานศึกษามีการดำเนินงานโครงการเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานบังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และวางแผนกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน และสถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางหลักสูตร ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลกานต์ บุญน้อม. (2559). ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศรุสภา
- กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2563). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- ทัดตะวัน นามจุมจัง. (2558). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธรรมรัตน์ สงศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นันทิยา พรหมจันทร์. (2561). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาส จิตรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรณิภา ไชยศรี. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรปภา ศรีธิสาร. (2558). การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาสิณี หัศกรรจ์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
Administrative Factors Affecting the Performance of Teachers in Schools
Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3

สุกุนา ไบภักดี¹ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร² ธวัชชัย ไพไธ³
Sakuna Baipakdee¹ Yaovalak Sutacort² Thawatchai Pailai³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Master of Education in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²⁻³ Faculty teacher Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Baipakdee.35@gmail.com

(Received: 25 November 2022, Revised: 3 January 2023, Accepted: 1 February 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน 4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5. หาความสัมพันธ์ 6. หาอำนาจพยากรณ์และ 7. หาแนวทางพัฒนา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 339 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$)
6. ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

7.ปัจจัยทางการบริหารประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร 3) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aims to 1. study the factors of school administration. 2.study the effectiveness of teachers' performance in schools 3. compare school administrative factors 4. compare the effectiveness of teachers' performance in schools. 5. find correlation 6. find the power of forecasting and 7. find ways to develop administrative factors affecting the effectiveness of school teachers' performance. Under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3. The samples group used in this research were school administrators and teachers. Under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3, Academic Year 2021, consisted of 339 personnel.

The findings were as follows:

1. School administration factors According to the opinions of school administrators and teachers in overall performance were at a high level.

2. The effectiveness of teacher performance in schools According to the opinions of the school administrators and teachers in overall performance were at a high level.

3. School administration factors According to the opinions of school administrators and teachers Classified by position, school size, overall were significantly different at the .01 level. When classified by working experience, it was found that overall and each aspect was not different.

4. The effectiveness of teacher performance in schools According to the opinions of school administrators and teachers Classified by position. The size of different schools found that overall, they were significantly different at the .01 level. When classified by different work experiences, it was found that the overall and each aspect were not different.

5. Administrative Factors (X) and the Effectiveness of Teachers in Schools (Y) Overall and Individually There was a statistically significant positive correlation at the .01 level, with a moderate correlation ($r = .572^{**}$).

6. There are four administrative factors that can predict the effectiveness of school teachers' performance, namely management. personnel characteristics information technology system and the atmosphere and organizational culture. It has a forecasting power of 33.6 percent. There is a forecast standard error of ± 0.29350 .

7. Factors for managing the effectiveness of teachers' performance in schools Under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3, which should be developed in 4 areas, consisting of: 1) management 2) Personnel characteristics 3) Information technology system and 4) Atmosphere and organizational culture.

Keywords : Administrative Factors, Affecting the Performance

บทนำ

สภาพการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ในหลายด้านทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่จะสามารถกำหนดทิศทางของ การเปลี่ยนแปลงนั้นว่าจะพัฒนาศักยภาพให้เทียบเท่าสากลและสามารถไปสู่การแข่งขันบนเวทีระดับโลกได้หรือไม่ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายที่จะพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถดังกล่าว ผ่านแผนการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2558-พ.ศ. 2564) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ (พ.ศ. 2557) โดยให้ความสำคัญของการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นแล้วการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553)

ทั้งนี้ การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารทุกระดับ การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่งคือการทำให้บุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานใน 4 หน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย ที่พึงการณ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จย่อมมีปัจจัยการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบท แต่ละโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์ที่มีปรากฏในช่วงขณะนั้น ๆ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดย่อมมีการ ปรับเปลี่ยนปัจจัยการบริหารโดยคำนึงถึงเหตุผล ประมาณการ บุคคล และชุมชน

ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมาจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเกิดจากปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ดี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน โรงเรียนที่มีปัจจัยการบริหารที่ดี กล่าวคือ มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และ สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อม ในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมเพรียง ย่อมส่งผลให้ การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่ได้รับจากการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณ บุคคล วิชาการ และการบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตาม เป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ เมื่องานตามขอบข่ายที่วางไว้มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผล ก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งเห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552) ดังนั้นแล้วปัจจัยการ

บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อการบริหารงาน ตามขอบข่ายที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง อีกทั้งยังมีผลต่อการพัฒนาเยาวชนบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของชาติได้ด้วย จากสภาพการณ์และหลักการดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารทุกคน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องขององค์กรทุกระดับ จะต้องร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ โดยตรงที่ต้องกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด 182 รับผิดชอบดำเนินงานโรงเรียนประถมและขยายโอกาส ในพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร คือ อำเภอนวนนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอดงหลวง และอำเภอบ้านม่วง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจโดยเน้น มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยประชารัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาอันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ เชี้นำนโยบายในการกำกับติดตาม แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลเป็นที่ยอมรับทั่วไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชนนำมาซึ่งความสำเร็จ ของโรงเรียนตามต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพ ที่มั่นคง และสามารถปรับตัวได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

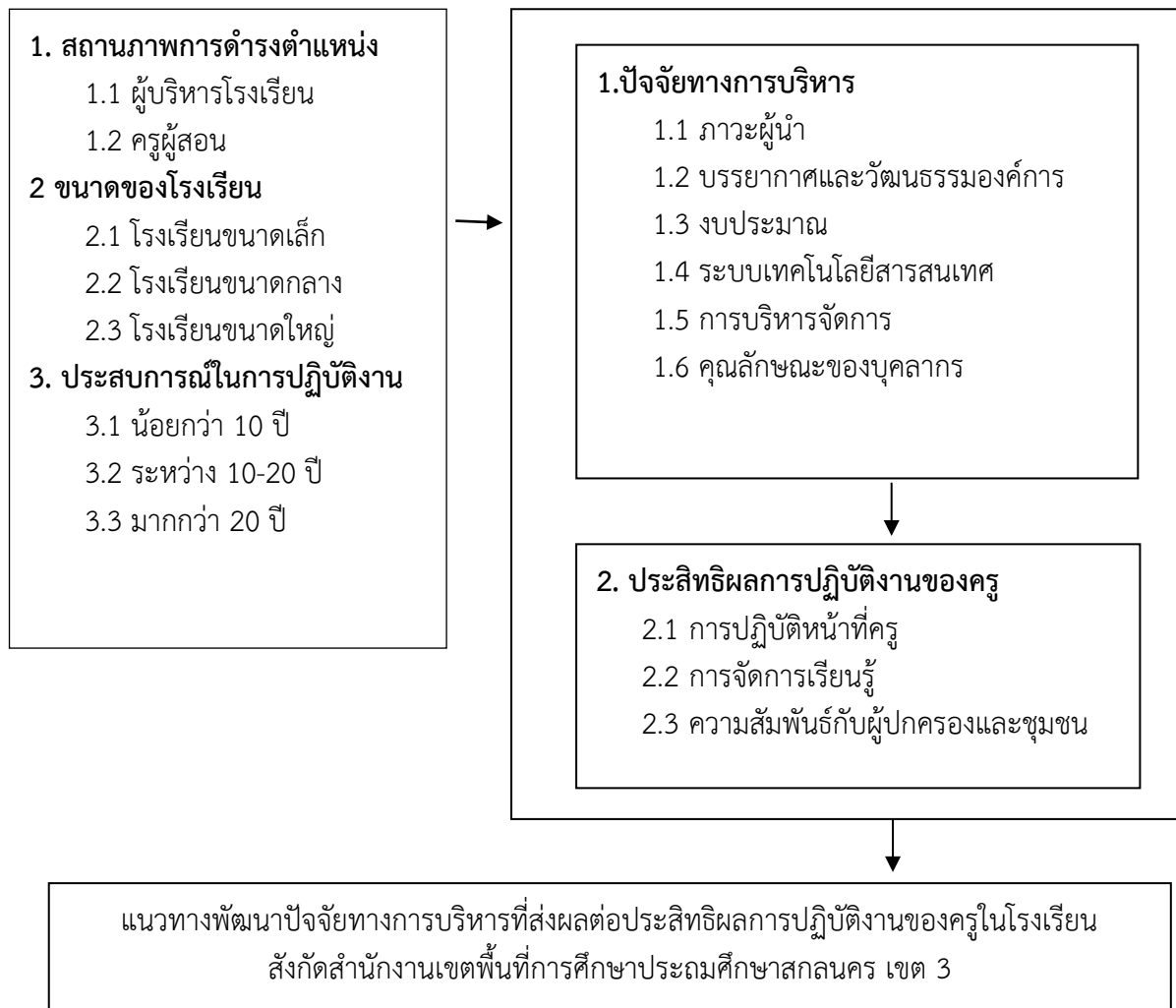
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,154 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 184 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,970 คน จาก 182 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1973, อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้จำนวน 339 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 คน และครูผู้สอน จำนวน 224 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การจัดเก็บข้อมูล

1. เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ได้แก่ การทดสอบ t-test ชนิด Independent Sample การทดสอบ F (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) และการหาแนวทางการพัฒนาที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ

บริหารโรงเรียน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและด้านงบประมาณ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และ ด้านการจัดการเรียนรู้

3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม

3.1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร

7.1 ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจนร่วมกัน มีการวางแผนโครงสร้าง

7.2 ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่เสมอ

7.3 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี ประกอบการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีการจัดหา จัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์

7.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทำงานกันเป็น มีการสร้างเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่โดยให้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือกัน มีความสามัคคี สร้างและทำให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Happy Workplace)

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและด้านงบประมาณ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยทางการบริหารด้านคุณลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะต้องใช้ศิลปะ โดยเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา อันสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่น คอยตาม ลดความขัดแย้งและเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล ตระหนักกับเป้าหมายของผู้นำและผู้ตาม และปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เพราะงบประมาณเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ภายในโรงเรียน อันส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลที่ดีให้กับโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านงบประมาณ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดการร่วมกันทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนได้อย่างแข็งแกร่ง อันเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ควรรับผิดชอบงานของตนให้ดีที่สุด รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการจัดการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ครูควรดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชยา ลาบุญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารได้ใช้ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามุมมองของครูกับผู้บริหาร แตกต่างกันในการประสบการณ์ และทักษะในการจัดการงานด้านบริหาร ซึ่งมากกว่าครูผู้สอน และการจัดการบริหารนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทักษะด้านการบริหารให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร

3.2 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

องค์การ (X_2) ด้านงบประมาณ (X_3) และด้านการบริหารจัดการ (X_5) ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ในส่วนของด้านภาวะผู้นำ (X_1) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ด้านงบประมาณ (X_3) และด้านการบริหารจัดการ (X_5) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนของผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันไม่มาก ส่งผลให้การสื่อสารทำได้ง่ายและทั่วถึง ผู้บริหารสามารถบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทั้งการวางแผนงาน การปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร

3.3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในลักษณะเดียวกันที่เห็นความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อเมลิ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เริ่มจากครูจากการมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอน เพราะทัศนคติจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู และปฏิสัมพันธ์ของครู ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของครูอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่าประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe's Method พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีจำนวนของผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันไม่มาก ส่งผลให้การสื่อสารทำได้ง่ายและทั่วถึง สามารถบริหารงาน วางแผนงาน และปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วจนเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำมาทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ Scheffe's method พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในลักษณะเดียวกันที่เห็นความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนายุทธ ช่อมะลิ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย

ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะตามหลักการบริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารทรัพยากร และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี จัดเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญสู่ประสิทธิผลการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563). ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีปัจจัยทางการบริหาร 4 ด้าน ที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_5) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร (x_6) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (x_2) โดยปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ (x_5) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร (x_6) และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (x_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร (x_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.246 รองลงมาได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.197 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.181 และ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.118 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 33.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรเก่งมีคุณภาพจะนำมาสู่คุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี การบริหารจัดการที่มีระบบ การวางแผนและโครงสร้างชัดเจน รวมทั้ง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เกิดเป็นองค์กรคุณภาพ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่นำมาสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร

จำนวน 5 ปัจจัย ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 46.60 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .302 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- วรัชยา ลาบุญ.(2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิมาลย์ ลีทอง.(2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สนั่น ประจงจิตร. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สรคุปต์ บุญเกษม.(2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,11(1),223.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). *ครูภูมิปัญญา ไทยรุ่นที่1 ภาคเหนือ. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.*
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.*
- Fenton and Murphy. (2014). *New Leaders for New Schools Data-Driven Instruction* (Online). www.ascd.org/ascd-express/vol5/508-fenton.aspx, February 23,2012.
- Glickman, C. D., Gordon, S.P., & Ross-Gordon, J.M. (2001). *Super Vision and instructional Leadership: A Developmental Approach* (5th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Ruilin Lin. (2010). The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School. *Asian Journal of Arts and Sciences*, 1(2), 167-187.

สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในบริบทที่เปลี่ยนแปลง Competencies of Nurse Educators in a Changing Context

ลักษณา ปานิชสรรค์¹ อุษา แก้วกำกั๋ง¹ ชุตารัตน์ วัชรินทร์รัตน์¹ สุวรรณกาญจน์ สุพมาตธา²
สุจรรยา สมบัติธีระ³ สุจิน บุตรดีสุวรรณ³ สกนธ์ ภู่งามดี³ ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์^{3*}
Luckana Parnichsan¹ Usa Kaewkamkong¹ Chudarat Watcharinrat¹ Suwonnakan Supamattra²
Sujanya Sombatteera³ Sujin Butdisuwan³ Sakon Phungamdee³ Dowroong Watcharinrat^{1*}

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Division of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University

² สาขาวิชาเทคโนโลยีระบบเกษตร ภาควิชาเกษตรกลวิธาน คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Division of Agricultural Systems Technology, Department of Farm Mechanics, Faculty of Agriculture, Kasetsart University

³ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร School of Liberal Art, Shinnawatra University

*Corresponding author e-mail: dowroong.w@siu.ac.th

(Received: 25 November 2022, Revised: 10 January 2023, Accepted: 1 February 2023)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาล จากการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพและการนำรูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการศึกษา อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนการสอน ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ ดังนั้นในการจัดการศึกษาพยาบาลในบริบทที่เปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพนั้นอาจารย์พยาบาลผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการนำไปใช้ 3) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 4) ด้านการวิจัยและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ 5) ด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 6) ด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ 7) ด้านการติดตามและประเมินผล และ 8) ด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน ดังนั้นสมรรถนะอาจารย์พยาบาลนั้นจึงสามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคคลประเภทอาจารย์พยาบาลให้มีประสิทธิภาพได้

คำสำคัญ: สมรรถนะ; อาจารย์พยาบาล; การเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

This article aims to present the concept of nurse educators competency. from the change in the health service system and the adoption of learning styles to change in the management of education. A nurse is a person who plays a role in promoting teaching and learning reform. to keep pace with the changes that occur and plays an important role in developing the potential of nursing students to meet the professional standards set by the Nursing Council. Therefore, in the management of nursing education in a changing context to be effective, nursing teachers need to have competences in the following areas: 1) Theories and principle of adult learning; 2) Curriculum development and implementation;

3) Nursing practice; 4) Research and evidence; 5) Communication, collaboration and partnership; 6) Ethical/legal principles and professionalism; 7) monitoring and evaluation; and 8) Management, leadership and advocacy. So, the competency of nursing teachers can be used to effectively manage personnel in the category of nursing teachers.

Keywords: Competencies; Nurse Educators; Changes

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม รวมถึงระบบบริการสุขภาพ หรือแม้กระทั่งการปฏิรูปอุดมศึกษา ทั้ง ในด้านการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต การวิจัยและการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาพยาบาล ทำให้การจัดการศึกษาพยาบาลต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการศึกษาให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะต้องมีความใฝ่รู้ สามารถคิดวิเคราะห์วิจารณ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ใน สาขาวิชาและมีมาตรฐานจริยธรรมของวิชาชีพ (Partnership for 21st Century Skills, 2008) โดยการนำ รูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการศึกษา (Transformative learning) เพื่อให้ผู้เรียนมี ความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหา เข้าใจตนเอง สามารถปฏิบัติงาน และดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ (วิจารณ์ พานิช, 2558) นอกจากนี้ทิศทางการจัดการศึกษาพยาบาลยังมุ่งให้ผู้เรียน สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีอาชีพ โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มุ่งให้สุขภาพของคนไทยดีขึ้น โดยนักศึกษาจะต้อง สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมสุขภาพ สามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วยที่ซับซ้อนได้ โดยการนำ แนวคิดการศึกษาแบบสหวิชาชีพ (Interprofessional education) มาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา พยาบาล (สุณี เศรษฐเสถียร, 2558) โดยสมรรถนะของนักศึกษาพยาบาลควรมี 10 องค์ประกอบ ตามลำดับ ความสำคัญ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 2) สมรรถนะด้านความเป็นไทย 3) สมรรถนะด้านการ บริหารจัดการ 4) สมรรถนะด้านการเป็นผู้ใฝ่รู้และการเป็นนักคิดริเริ่ม 5) สมรรถนะด้านความรู้ 6) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 7) สมรรถนะด้านจิตบริการ 8) สมรรถนะด้านจริยธรรม คุณธรรม จิตสาธารณะ 9) สมรรถนะด้านวัฒนธรรม 10) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ โดยลำดับที่ 1-3 มีความสำคัญเท่ากัน (อัญชลี สารรัตน์ และคณะ, 2559) ซึ่ง สมรรถนะ คือ กลุ่มของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิด ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจที่จะทำให้คนผู้นั้น ทำงานได้เหนือกว่าคนอื่นหรือสามารถทำผลงานได้แตกต่างจากผู้อื่นและประสบความสำเร็จ ดังนั้นในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษา การเตรียมคน และการบริหารจัดการคน จึงได้มีการนำสมรรถนะ มาใช้ในการพัฒนา เพื่อให้มนุษย์ที่มีสมรรถนะสามารถทำงานได้ในหลายสถานการณ์ หลายวัฒนธรรมและ หลายประเทศ (อัญชลี สารรัตน์, 2559)

อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนการสอน ให้ก้าว ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ มีทักษะแห่งการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีอาชีพ ทั้งนี้อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงลึกและกว้าง ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในด้านต่าง ๆ อย่าง

ต่อเนื่อง ทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา และเป็นการสนับสนุนการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ สอดรับกับความคาดหวังและความต้องการของสังคม ทำให้อาจารย์พยาบาลที่เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำเป็นต้องมีสมรรถนะและประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอน 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบความรู้ (Knowledge) องค์ประกอบสมรรถนะ (Competencies) และองค์ประกอบค่านิยม (Values) รวมทั้งคำนึงถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพ ในขณะเดียวกันกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ปรับบทบาทของผู้สอนโดยยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองได้ตลอดเวลา ส่งผลให้สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลจึงต้องปรับตามทิศทางการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ กระบวนการเรียนการสอน ต้องเน้นการพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนด และได้รับการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ และสนับสนุนการเรียนรู้ (The Higher Education Commission, 2018) ดังนั้นอาจารย์พยาบาล จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะ และมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนการสอนดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมืออาชีพ

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ในสายวิชาชีพด้านสุขภาพ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้วอาจารย์พยาบาลจะต้องปลูกฝังให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการให้ผู้รับบริการมีภาวะสุขภาพที่ดีตามสภาวะของแต่ละคนซึ่งในปัจจุบันมีสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงมากมาย ผู้เรียนในปัจจุบันจึงมีความแตกต่างจากผู้เรียนในสมัยที่ผ่านมาโดยสิ้นเชิง เนื่องจากในปัจจุบัน มีการใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ความสนใจของผู้เรียนจึงมุ่งเน้นความสนใจของตนเองเป็นสำคัญและศึกษาด้วยตนเองโดยผู้เรียนจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และชอบการเรียนรู้ในกลุ่มที่มีความสนใจคล้ายกันมากกว่าการเรียนรู้จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว ประกอบกับในปัจจุบันความรู้ในเชิงหลักการ ทฤษฎีต่างๆ สามารถแสวงหาจากแหล่งต่างๆ ได้มากมาย และสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ตลอดเวลาตามต้องการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบันและต่อไปในอนาคต ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง ผู้อื่น และต่อสังคม จึงต้องมีการปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมซึ่งผู้สอนต้องประเมินจากผู้เรียนในด้านความรู้พื้นฐาน คุณลักษณะ ความสามารถ พิเศษและอื่นๆ เพื่อนำมาวางแผนการสอน ซึ่งอาจจะแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มมีการมอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าก่อนเข้าห้องเรียน ตัดสินใจ คิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่อาจพบในชีวิตจริง การจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นต้องเน้นกระบวนการคิดการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ และการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ ร่างกายและสติปัญญา ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วยการติดต่อสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกันและการใช้เทคโนโลยี รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรมในการให้การพยาบาลส่งผลให้เป็นพยาบาลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (วิภาดา คุณาวิกตกุล, 2558)

การกำหนดสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ในอดีตกำหนดตามหน้าที่คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล 3) ด้านการวิจัย 4) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และ 5) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2546) จากการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และสังคมอย่างรวดเร็ว การผลิตนักศึกษาพยาบาลจำเป็นต้องสร้างทักษะการเรียนรู้จะเน้นผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียน (Student outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยผู้สอนจะต้องช่วยผู้เรียนให้มีการเตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียน ดังนั้นการให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) จาก กระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ที่ให้ผู้เรียนมองโลกของผู้เรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ผู้สอนจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ ผู้สอนต้องมีลักษณะของผู้ที่สามารถชี้แนะการเรียนรู้ (Learning coaching) และสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำผู้เรียนท่องเที่ยวไปสู่โลกแห่งการเรียนรู้ได้ (Learning travel agent) โดยการนำแนวคิดการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หรือสอนน้อยเรียนรู้มาก (Teach less, learn more) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนพยาบาล ผู้สอนยังต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การคิดวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ (กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ และคณะ, 2560) นอกจากความรู้ในแต่ละสาขาวิชาแล้ว ผู้เรียนยังต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ การคิดวิเคราะห์เป็น รู้จักการแก้ไขปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีทักษะทางสังคมและเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือ ความสามารถในการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลรวมทั้งการผลิตสื่อ หรือเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์

อาจารย์พยาบาลควรมีสมรรถนะ (World Health Organization, 2016) ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Theories and principle of adult learning) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามศักยภาพ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง อาจารย์พยาบาลมีบทบาทในการจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ การสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้เรียนบรรลุตามผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพุทธิพิสัย เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางสมองและสติปัญญา ได้แก่ ความรู้-ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล 2) ด้านจิตพิสัย เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์และเจตคติ ได้แก่ เจตคติ (ทัศนคติ) ค่านิยม ความรับผิดชอบ การปรับตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จริยธรรม สุขภาพจิต การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความสำนึกในหน้าที่พลเมือง คุณธรรม บุคลิกภาพ เป็นต้น และ 3) ด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ของร่างกายในการปฏิบัติหรือการทากิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ เป็นต้น

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร และการนำไปใช้ (Curriculum development and implementation) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และจากสภาพจริงของปัญหา มีการทดลองใช้ และการประเมินผลที่คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษา สามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ โดยนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการปรับกระบวนการเรียนการสอน โดยการวิธีการเรียนการสอน เช่น ปรับกระบวนการเรียนการสอน แบบ Simulation learning, Teach less learn more (องค์การ ประจันเขตต์, 2557a) จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และมีทักษะการ ติดต่อสื่อสารและเป็นผู้มีความรู้ (วิภาดา คุณวาทิตกุล, 2558) มีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร รวมถึงการสนับสนุน การนิเทศ การควบคุมกำกับ และการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ บริบทของสังคม และภาวะสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practice) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการดำรงไว้ซึ่งความรู้ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ให้การพยาบาลบนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) สามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม (วิจารณ์ พานิช, 2558) ความเป็นนักวิชาการทางคลินิกที่มีรูปแบบการให้บริการสุขภาพที่ทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริการ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางและยึดความปลอดภัยเป็นหลักตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในบทบาทของครูผู้สอน

4. สมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Research and evidence) อาจารย์พยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการค้นคว้าวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษา และการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีบทบาทในการจัดทำหรือผลิตบทความทางวิชาการหรือนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม จัดทำวิจัย/สร้างนวัตกรรม การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือพัฒนาสังคม นำเสนอผลงานและหรือเป็นบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ (บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, 2559)

5. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร (Communication, collaboration and partnership) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพทั้งฝ่ายการศึกษาพยาบาล และผู้ปฏิบัติทางคลินิก จะต้องมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Intercultural) และความสามารถในการสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ในการพัฒนาหลักสูตร การสอน และการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีบทบาทในการสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นพยาบาลที่ดี รวมถึงการรับรู้ถึงค่านิยมและพฤติกรรมที่คาดหวังของผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาล มีการสร้างเครือข่ายทางด้านสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ การจัดการศึกษาด้านสุขภาพควรต้องเชื่อมโยงกับองค์กรที่ให้บริการและระบบการให้บริการด้านสุขภาพของประเทศ (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2557)

6. สมรรถนะด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ (Ethical/legal principles and professionalism) อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย/จริยธรรมแห่งวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ต่างที่เกี่ยวข้อง ทั้งบริบททางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมบนหลักพื้นฐานของกฎหมายและจริยธรรมของวิชาชีพ อาจารย์พยาบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ตระหนักถึงกฎหมาย กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพและ

ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี สิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาและผู้ร่วมงาน (เพ็ญศรี ทองเพชร, 2559)

7. สมรรถนะด้านการติดตาม และประเมินผล (Monitoring and evaluation) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Use assessment and evaluation strategies) ทั้งในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และคลินิกในทุก ๆ ด้านของการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถประเมินผลหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้

8. สมรรถนะด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน (Management, leadership and advocacy) อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบบริการพยาบาล เนื่องจากผู้นำทางการพยาบาลจะเป็นบุคลากรสุขภาพที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ ส่งผลต่อผลลัพธ์ของผู้ป่วยและองค์กร (องค์การ ประจันเขตต์, 2557b) นอกจากนี้ยังต้องเป็นแกนนำในการพัฒนาการจัดการศึกษา และการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมุ่งสู่สากล สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในการสร้างมูลค่าในการผลิตบัณฑิต เพื่อการให้บริการสามารถเข้าถึงความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และตลาดแรงงาน

การกำหนดสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในอดีตกำหนดตามบทบาทหน้าที่ (สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2546) ทำให้สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน (World Health Organization, 2016) ได้ดังนี้

สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน	สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในอดีต				
	1.ด้านการสอน	2.ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.ด้านการวิจัย	4.ด้านบริการวิชาการ	5.ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
1. สมรรถนะด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่	✓	✓	✓	✓	✓
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร และ การนำไปใช้	✓	✓	✓	✓	
3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	
4. สมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์	✓	✓	✓	✓	
5. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร	✓		✓	✓	✓
6. สมรรถนะด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
7. สมรรถนะด้านการติดตาม และประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓
8. สมรรถนะด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน	✓	✓		✓	✓

สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันมีรายละเอียดในทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และทำให้อาจารย์พยาบาลตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะอาจารย์พยาบาลตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การที่จะส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์พยาบาลที่กล่าวมาทั้ง 8 สมรรถนะ จะต้องมีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เป็นมืออาชีพทั้งด้านการวิจัย การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้มี 3 องค์ประกอบคือ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านสมรรถนะ (Competencies) และด้านค่านิยม (Values) (The Higher Education Commission, 2018) และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละองค์ประกอบที่แตกต่างกันโดยเริ่มจากระดับคุณภาพพื้นฐานที่อาจารย์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น จนกระทั่งมีระดับคุณภาพสูงสุดที่จะต้องเป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำ เชิงนโยบายด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของอาจารย์พยาบาลด้านการจัดการเรียนการสอนทั้ง 8 สมรรถนะ ที่เป็นแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและพลิกบทบาทของอาจารย์พยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลทั้ง 8 ด้าน เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นตามแนวคิดการจัดการเชิงสมรรถนะ (Competency management) องค์กรจะต้องกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ โดยกำหนดเป็นนโยบายองค์กรในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ซึ่งต้องจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ตามศักยภาพของแต่ละองค์กร จากรายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่ผ่านมาพบว่า มีวิทยาลัยพยาบาลบางแห่งหรือผู้บริหารบางคนได้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเช่น การศึกษาต่อ การประชุม การศึกษาดูงาน การทำวิจัย เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวไม่พบข้อมูลการประเมินผลลัพธ์การพัฒนาว่าอาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามที่ได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นนอกจากการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามสมรรถนะอาจารย์พยาบาลแล้ว ต้องมีการประเมินผลหลังจากที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามพัฒนาการของอาจารย์พยาบาลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคลากรปฏิบัติงานจะมีสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) องค์ประกอบภายในของบุคคล 2) โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 3) สิ่งแวดล้อม และ 4) สิ่งจูงใจจากรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่ผ่านมาพบว่า บุคคล โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม และสิ่งจูงใจ เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ ถ้ามีครบตามความต้องการ และเป็นปัจจัยอุปสรรคหากไม่มีปัจจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541)

การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ดวงจันทร์ทิพย์ ปรีชา, 2548) ดังนี้

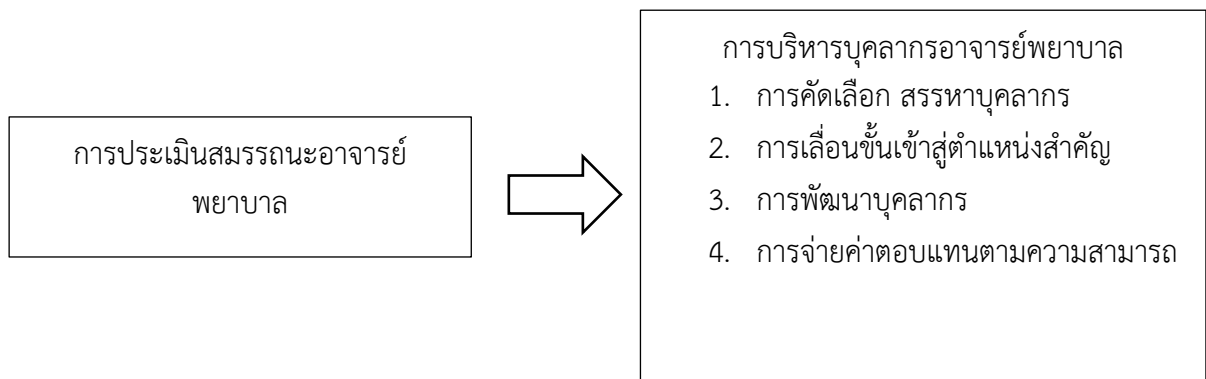
1. การคัดเลือก สรรหาบุคลากร ที่มีคุณลักษณะตามสมรรถนะอาจารย์พยาบาล โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมีคุณลักษณะแฝงลึกที่เหมาะสมกับงาน แล้วฝึกความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานซึ่งพบว่าวิธีการนี้ทำให้ประสิทธิผลแก่หน่วยงานสูงกว่าองค์กรที่คัดเลือกบุคคลจากที่มีคะแนนในระดับดี

2. การเลื่อนขั้นเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ (Promotion/Succession Planning) การประเมินผลงานเป็นการประเมินงานเป็นการประเมินอดีตที่ผ่านมา แต่การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป็นการมองในอนาคตดังนั้นจึงต้องประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล เมื่อเขาเผชิญความต้องการของสถานการณ์ในอนาคต

3. การพัฒนาบุคลากร (Training/Development and Career Patting) การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล โดยใช้กรอบความสามารถของงานที่ทำ หรือต้องทำในอนาคต จะทำให้ทราบว่าแต่ละคนมีความสามารถอะไร อยู่ในระดับไหน มีจุดอ่อนอะไร ที่ต้องการพัฒนา สามารถนำมาจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลได้ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ตรงกับเป้าหมาย

4. การจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ (Competency - Based Pay) ใช้ผลการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสามารถที่สำคัญต่องานโดยให้รางวัลเมื่อเขาพัฒนาความสามารถที่พึงประสงค์ได้

กรอบแนวคิดในการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล



การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยเฉพาะที่เป็นอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย นอกจากต้องรับผิดชอบการสอนนักศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ศิษย์ ส่งเสริมและสนับสนุนการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน จัดการและวิเคราะห์ข้อสอบ รวมทั้งการทำงานตามนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา และการรับรองสถาบัน ซึ่งต่างจากในอดีตที่หน้าที่หลักของอาจารย์พยาบาลคือ การสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเท่านั้น แต่ในปัจจุบันอาจารย์พยาบาลยังต้องมีความรู้เท่าทันกับสภาวการณ์ และภารกิจที่ต้องทำงานต่างๆ ให้บรรลุตามตัวบ่งชี้และให้ครบตามเกณฑ์มาตรฐานของอาจารย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะมีเกณฑ์มาตรฐานภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ (บุญญาภา โพธิ์เกษม, 2558) ซึ่งงานต่าง ๆ ที่ต้องทำจำเป็นต้องมีสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นพื้นฐานในการทำงาน อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นจะสามารถจัดการกับหน้าที่และบทบาทอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลยังเป็นที่คาดหวังของสังคม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้นักศึกษาพยาบาล และยังต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ทางการพยาบาลเป็นอย่างดี ในความเป็นจริงอาจารย์พยาบาลยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของ

สถาบันการศึกษา เนื่องจากการที่พยาบาลจะพัฒนาตนเองให้เป็นอาจารย์พยาบาลนั้น ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี และต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล จำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสรรหา และการพัฒนาอาจารย์พยาบาลจึงต้องใช้ระยะเวลา การที่มีสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นตัวกำหนดลักษณะและบทบาทของอาจารย์พยาบาลนั้นทำให้มีแนวทางในการสรรหา และการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เพื่อให้ อาจารย์พยาบาลมีคุณสมบัติตามที่สังคมคาดหวัง

บทสรุป

อาจารย์พยาบาลต้องมีการปรับตัว และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยความเป็นอาจารย์พยาบาลมืออาชีพ ในอนาคตบทบาทของอาจารย์พยาบาล มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีสมรรถนะหรือทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโลก ซึ่งการจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับที่สังคมต้องการ อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะ และบทบาทในด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ด้านการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการนำไปใช้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ ด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน ซึ่งการที่อาจารย์พยาบาลจะมีสมรรถนะต่างๆ นั้นมาจากการที่อาจารย์พยาบาลมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วจำเป็นต้องมีการประเมินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของอาจารย์พยาบาลอย่างจ่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีทักษะต่างๆ และเป็นการสนับสนุนการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ สอดรับกับสังคมคาดหวังและความต้องการของสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ และคณะ. (2560). การลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 26(3), 13-26.
- กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ. (2541). *การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. รายงานการวิจัย. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). *ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิง.
- บุญญาภา โพธิ์เกษม. (2558). อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(1), 13-24.
- บุญทิพย์ สิริรังศรี. (2559). *ภาวะผู้นำของพยาบาลในประชาคมอาเซียน*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ประสิทธิ์ วัฒนภา. (2557). *การจัดการการศึกษายาบาลสำหรับศตวรรษที่ 21: การประชุมคณบดีและผู้อำนวยการสถาบันการพยาบาล “การจัดการการศึกษายาบาลสำหรับศตวรรษที่ 21”*. 13 กุมภาพันธ์ 2557 โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพฯ.
- เพ็ญศรี ทองเพชร. (2559). *ส่วนประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21* วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข: รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษณ์ธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วิภาดา คุณาวิทีกุล. (2558). การเรียนการสอนสาขายาบาลศาสตร์ ในยุคศตวรรษที่ 21. *พยาบาลสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 42(2), 152-156.
- สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2546). *คู่มือการใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต*.
- สุณี เศรษฐเสถียร. (2558). รูปแบบการเรียนแบบสหวิชาชีพ ณ กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลอุดรธานี. *เวชศาสตร์ฟื้นฟู*, 25(2), 65-70.
- อัญชลี สารรัตน์. (2559). การศึกษาเชิงสังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะสากล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 39(3), 1-13.
- อัญชลี สารรัตน์ สุวดี เอื้ออรรถโชติ ปวีร์ ศิริรักษ์ และ สมสมร เรืองวรบูรณ์. (2559). *สมรรถนะสากลของนักศึกษาสาขาทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และสาขาวิศวกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- องค์การ ประจันเขตต์. (2557a). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : มุมมองในการศึกษาทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 179-184.
- องค์การ ประจันเขตต์. (2557b). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(1), 45-51.
- Partnership for 21st Century Skills. (2008). *21st century skills: education and competitiveness: A resource and policy guide*. Ohio: Columbus Office.
- The Higher Education Commission. (2018). *Guidelines for promoting the quality of teaching and learning management of instructors in higher education institutions*. Bangkok: Pappim.
- World Health Organization. (2016). *Nurse educator core competencies*: Geneva: The WHO Document Production Services.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THEEFFECTIVENESS
OF ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

กิตติชัย อาจหาญ¹ เพลินพิศ ธรรมรัตน์² เยาวลักษณ์ สุตะโคตร³
Kittichai Arthan¹ Ploenpit Thummarat² Yaovalak Sutacort³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Master of Education in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University
²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
²⁻³ Faculty teacher Sakon Nakhon Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: kittichaiaun103@gmail.com

(Received: 3 December 2022, Revised: 30 January 2023, Accepted: 1 February 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 353 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน ครูผู้สอน จำนวน 255 คน จากจำนวน 98 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.239-0.690 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

6. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X1) ด้านงบประมาณ (X2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20345

7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน
- 2) ด้านงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน
- 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารโรงเรียน, ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this study were to explore, compare, study the correlation, identify the predictive power, and establish the guidelines for Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Academic Affairs Administration in Schools Under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office in accordance with the perception of administrators and teachers categorized by positions, work experiences, and school sizes. The study was correlation research. The sample group, obtained a total of 353 participants consisting of 98 administrators and 255 teachers from 98 schools in the 2020 academic year, determining an appropriate sample size by using Krejcie and Morgan method and the multi-stage random sampling. The tool for data collection was a set of questionnaires with 0.946 reliability, discrimination ranging between 0.239 and 0.690, and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall administrative factors under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office with the perception of administrators and teachers was at high level.
2. the overall of effectiveness of academic affairs administration in schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office with the perception of administrators and teachers was at a high level.
3. The overall administrative factors, as perceived by participants revealed that in terms of positions were different at the .05 level of significance, terms of work experience were no different, and in terms of school sizes were different at the .05 level of significance.

4. The effectiveness of academic affairs administration in schools, as perceived by participants revealed that in terms of positions was different at the .01 level of significance, in terms of work experience and school sizes were no different

5. The administrative factors and the effectiveness of academic affairs administration in schools had a positive relationship at the highest level with a .01 level of significance.

6. The administrative factors were able to predict the effectiveness of academic affairs administration in schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office achieved the .01 level of significance, namely leadership aspect, budgeting, and planning aspect, and information technology aspect had the predictive power of 71.9 percent with the standard error estimate of ± 0.20345 .

7. The guidelines for developing the administrative factors consisted of three aspects. These aspects were 1) leadership aspect, administrators have a wide vision and use rationale in school administration; 2) budgeting and planning aspect, administrators have an accounting system, have various methods in auditing, have effective and standard budgeting and planning, and 3) Information technology aspect, administrators encourage training in using media, information technology in teaching and learning management.

Keywords: administrative Factors, Academic Affairs Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในและมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 21 - 24) การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องมีซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ภาวะผู้นำ งบประมาณ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกประการคือการบริหารงานวิชาการก็เป็นตัวที่บ่งบอกถึงคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน คุณภาพของครูผู้สอน และที่สำคัญคือ คุณภาพของนักเรียนที่ผ่านการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ

ด้วยความสำคัญของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
6. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ



ตัวแปรตาม

ปัจจัยการบริหาร

1. ภาวะผู้นำ
2. งบประมาณ
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
4. การบริหารจัดการ
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ



ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,893 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 246 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2,647 คน จากทั้งหมด 246 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 43) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มจากโรงเรียนทุกขนาดร้อยละ 40 ของจำนวนโรงเรียนแต่ละขนาด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน จากโรงเรียน 98 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน พบว่า
 - 3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X_i) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (Y_i) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xyt} = 0.765$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้ร้อยละ 71.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20345

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน 2) ด้านงบประมาณ (X_2) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารต้องจัดสรรเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยให้ครอบคลุมทุกชั้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการใช้เทคนิคการบริหารในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย มีการจัดสรรงบประมาณและบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม และคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับศักยภาพการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามบริบทของท้องถิ่น มีการดำเนินการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า

3.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี แต่ไม่ค่อยถนัดด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนครูผู้สอนจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาทำให้เกิดความชำนาญ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่างมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต่างกันออกไปตามหน้าที่ของตน เช่น ครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ จึงมีความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้มีมุมมองเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 173) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี

3.2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าหน่วยงานต้นสังกัดได้มีการจัดอบรม ประชุม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ งบประมาณ การบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน แก้วฝ่าย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โรงเรียนต่างขนาดกัน ต่างก็มีปัจจัยการบริหารในระดับที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ ได้รับทรัพยากรเพื่อการบริหารเพียงพอต่อการ พัฒนาสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ขาดแคลนปัจจัยที่จะนำมาสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของกรรณา ภู่มะลิ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่การบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะมองภาพรวมของงานวิชาการ มากกว่าครูที่จะสนใจว่า ขอบข่ายงาน วิชาการในโรงเรียน ต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตดาภา จันปุ่ม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจใน งานที่ปฏิบัติ วางตัวเป็นกลางให้ความใกล้ชิด ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สายันต์ บุญใบ (สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2565) ได้กล่าวว่า อบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับแบบ ภาวะผู้นำประเภท ต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และติดตามประเมินผลการใช้ภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องจึงทำให้มีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน โรงเรียนใดที่มีการวางแผนงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพันศักดิ์ สิทธิ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ขนาดของ โรงเรียนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X_i) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน (Y_i) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_{it}y_t} = 0.765$) ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจและคิดเห็นตรงกันว่าถ้ามีปัจจัย การบริหารที่ดีจะทำให้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า มี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะ ผู้นำ (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการ 2 อย่าง คือ 1) แสดงบทบาทตลอดจนหน้าที่ในด้านการ บริหารคือ ต้องมีภาวะผู้นำในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการบริหารตลอดจนเสริมการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 2) แสวงหาทรัพยากรที่สามารถนำไปใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษมและคณะ (2560, หน้า 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 69.0

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรคณาหาร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ควรนำปัจจัยการบริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน และควรพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านการบริหารจัดการมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรคณาหารและพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณา ภู่มะลิ.ทวีศิลป์ กลุณภาดล, ผดุงชัย ภูพัฒน์ และ นิวัฒน์ น้อยมณี (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 158-172.
- จิตาภา จันปุม. (2564).ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรคณาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงเดือน แก้วฝ่าย. (2558) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศาสล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ และวินัย รังสีนนท์. (2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(1): 217-230.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อัมมศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.