JAPDEAT

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)
ISSN: 3027-8813 (Online)



ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2568)
Vol.7 No.2 (April-June 2025)
สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย



ISSN: 3027-8813 (Online)

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2568)

Vol.7 No.2 (April-June 2025)

โดย

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)
Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)
ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2568) ❀ Vol.7 No.2 (April-June 2025)
ISSN: 3027-8813 (Online)

เจ้าของ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์
1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่เกิดจากกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ
2. เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยด้านการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาให้มีพื้นที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ขอบเขต วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) เป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ เน้นรับการตีพิมพ์บทความด้านการบริหารการศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังรับตีพิมพ์บทความด้านศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษาและสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา

สาขาที่รับตีพิมพ์ สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษาและสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา

กำหนดตีพิมพ์ วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ
ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม)
ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน)
ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน)
ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง
นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	นักวิชาการอิสระ
ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สมาน อัศวภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กองบรรณาธิการ (ต่อ)

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวิราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณกูฏ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้แผน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.พรรณี สุวัตถี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)
535 หมู่ 12 ตำบลไร่น้อย อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

วันที่ตีพิมพ์เผยแพร่: มิถุนายน 2568

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) ฉบับปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2568) นับเป็นฉบับที่สองในวงรอบการประเมินวารสารรอบที่ 5 (2568-2572) ด้วยเหตุที่มีบทความส่งเข้ามารับการพิจารณาตีพิมพ์จำนวนมาก ดังนั้น ตั้งแต่ฉบับนี้เป็นต้นไป กองบรรณาธิการจะเพิ่มจำนวนบทความต่อฉบับเป็น 40-45 บทความ ดังจะเห็นได้จากฉบับนี้ มีบทความทั้งหมด 42 บทความ จำแนกเป็นบทความวิจัยจำนวน 35 บทความ และบทความวิชาการ 7 จำนวน บทความ ดังปรากฏในสารบัญและเนื้อหาในฉบับ

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้นิพนธ์บทความทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ทำหน้าที่กลั่นกรองบทความอย่างเข้มข้น และ ขอขอบคุณข้อเสนอแนะในการปรังปรุงการดำเนินการจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งกองบรรณาธิการจะนำไปปรับปรุงพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อให้วารสารรักษามาตรฐานและพัฒนาคุณภาพให้ก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง

บรรณาธิการ

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
บทความวิจัย		
1	**กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม** รัตนาวดี มโนมั่น และ พัชราภา ตันติชูเวช	1
2	**การใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2** อนุสรา สระทองล้วน และ พัชราภา ตันติชูเวช	19
3	**สมรรถนะและความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1** นฤมล เนินไธสง, ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์, และ สุมิตร สุวรรณ	36
4	**การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย** ชลธิชา พละอาชีพ, สุวดี อุปปินใจ, และ ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์	49
5	**การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1** ธีรวัฒน์ บุญประสิทธิ์ และ พัชราภา ตันติชูเวช	65
6	**รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4** พระมหาพนมเทียร ปุญญชาโต (ฉัตรโชติกมาก), พระธรรมวชิรธีรคุณ, และ วรกฤต เถื่อนช้าง	82
7	**รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร** วิมลวรรณ เปี่ยมจาด, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, และ พิมล วิเศษสังข์	96
8	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ** ฐิตินันท์ ขีดดี และ ศิริพงษ์ เศาภายน	111
9	**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator** อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ, ประทวน คล้ายศรี, และ พระสุทัศน์ ยโสธโร	122

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
10	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ** ปวีณา นาคกล และ นิวัตต์ น้อมมณี	134
11	**ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** ทิพาวรรณ จงประเสริฐ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์	158
12	**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์** อดิศักดิ์ แห่งธรรม, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ สมาน อัศวภูมิ	171
13	**การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน** ศมกร ศิลาโชติ, สาโรจน์ แก้วอรุณ, สุดา เนตรสว่าง, และ สุดาภรณ์ สืบสุติน	188
14	**ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5** ศิรินาถ กิจขุนทด และ สรรฤดี ดีปู่	203
15	**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7** นันทพร บุญวาส, วรกฤต เถื่อนช้าง, และ ดิเรก ด้วงลอย	215
16	**ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่** ชนน คันธาวัตร์, สาโรจน์ แก้วอรุณ, สุดาภรณ์ สืบสุติน, และ สุดา เนตรสว่าง	228
17	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2** กฤษมล เปลื้องภูเขียว และ สุภาวดี ลาภเจริญ	242

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
18	**แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2** ปารวตี เชตรี และ นลธวัช ยุทธวงศ์	256
19	**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1** ปิยะ สันติชัยชาญ และ ประพันธ์ ธรรมไชย	270
20	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3** สิริยากร อินทร์สอน และ สรรฤดี ดีปู่	292
21	**การสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4** การันต์ เหล็กดี, สมฤทัย เตาจันทร์, และ ชวนคิด มะเสนะ	302
22	**การศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร** นันทกร ใหม่รุ่งโรจน์ และ พงษ์เอก สุขใส	319
23	**การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2** อรนิสา ตู้ปิยกุล, นันทพงศ์ หมิแหละหมัน, และ จิรศักดิ์ แซ่โค้ว	331
24	**การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1** กมล ภูมิชัยเสถียร และ ประพันธ์ ธรรมไชย	346

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
25	**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4** สุเมธ นามวงค์, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร, และ สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง	368
26	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์** ธีรญาณ ป้อมทอง และ พงษ์เอก สุขใส	380
27	**การศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1** นิศารัตน์ วรรณสุข และ พงษ์เอก สุขใส	394
28	**การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน** ศศิธร ฉิมสวัสดิ์ และ ประพันธ์ ธรรมไชย	408
29	**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2** ธิดา สารพัดประดิษฐ์ และ ประพันธ์ ธรรมไชย	425
30	**ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2** ธัญชนก ฤทธิ์สอน และ พงษ์เอก สุขใส	443
31	**การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1** พรรษา นะนอง และ ประพันธ์ ธรรมไชย	454
32	**การพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน** เลิศชัย แก้วภักดี	471
33	**การศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์** ธวัชชัย อุตตะ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ สมาน อัศวภูมิ	487

สารบัญ I Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
34	**การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว** พัณบงกช ปาณมาลา	500
35	**แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2** โยธิน สมภักดี และ พฤฑฒิพล พฤฑฒิกุล	513
บทความวิชาการ		
36	**การพัฒนาผู้บริหารตามกรอบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล** ชนะไพร ยอดบุญเรือง, สมเกียติ ตุ่นแก้ว, พูนชัย ยาวิราช, และ สุวดี อุปปินใจ	526
37	**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลักสูตรภัยพิบัติ โดยใช้บริบทเป็นฐาน** ธีรวัฒน์ กุลต๊ะ, สุวดี อุปปินใจ, พูนชัย ยาวิราช, และ ไพรภ รัตนชูวงศ์	536
38	**การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัล: การนิเทศแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21** วัฒนา สุริวรรณ์, ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์, และ พิสุทธิ์ บัวเปรม	550
39	**การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A)** นิรุทธิ์ มีไทย	564
40	**การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก** สิริภา สงคราม	583
41	**การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัล** สุขสันต์ บัวสาย, ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์, และ พิสุทธิ์ บัวเปรม	598
42	**นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง** ชาคริสต์ ยิบพิกุล, พิไลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ, และ สุนิสา อินเป็ง	616

กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*

รัตนาวดี มโนมั่น[1*] พัชราภา ตันติชูเวช[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
*Corresponding author e-mail: moomano22@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 201 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 237 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาใน อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนจากกลุ่มบริหาร งานวิชาการ นำผลการวิเคราะห์มาวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน และจัดประชุมสร้างความรู้ให้ผู้รับ การนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ 3) ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศ 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศแก่ครู และ 5) ด้านการประเมินผลและรายงานผล สถานศึกษากำหนดแนวทางปรับปรุงการนิเทศ และรายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศภายใน; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก; สถานศึกษา

* Received: 24 February 2025, Revised: 27 March 2025, Accepted: 1 April 2025

Internal supervision process that promotes active learning management in educational institutions in Bang Len District, Nakhon Pathom Province

Rattanawadee Manomun[1*] Patcharapa Tantichuwet[2]
[1]Master of Education (Educational Administration), Major Fields: Educational Administration, Department of Education, Kasetsart University
[2]Independent Study Advisor, Kasetsart University
*Corresponding author e-mail: moomano22@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the internal supervision process that enhances active learning management in educational institutions in Bang Len District, Nakhon Pathom Province, and 2) propose guidelines for developing the internal supervision process that promotes active learning management of teachers in Bang Len District, Nakhon Pathom Province. The sample group comprised 36 directors and 201 teachers and educational personnel, totaling 237 people, and the informants were 5 directors. The research instruments were questionnaires with a reliability value of 0.83 and structured interviews. The statistics used in the research were percentages, means, standard deviations, and content analysis. The results of the research found that 1) the internal supervision process that promotes active learning management of educational institutions in Bang Len District, Nakhon Pathom Province was at a high level overall. 2) The guidelines for developing the internal supervision process that promotes active learning management of teachers in Bang Len District, Nakhon Pathom Province are as follows: 1) Current status, problems, and needs of the educational institutions: Educational institutions study current conditions, issues, and needs from the academic department use the analysis results to plan internal supervision operations and meeting to provide knowledge to the supervisee. 2) Supervision planning: create a manual and appoint a supervision committee. 3) Media and supervision tools creation: Educational institutions use technology to create media and tools for supervision. 4) In terms of supervision operations, educational institutions create supervision plans and reflect the results of supervision to teachers, and 5) In terms of evaluation and reporting, educational institutions determine guidelines for improving supervision and report results to the parent organization.

Keywords: Internal supervision process; Active learning; Educational institutions

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท เนื่องจากการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา การเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียนจะทำให้ความรู้เกิดความคงทนเพราะผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของแนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่ต้องจัดให้มีหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ปกครองในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีการศึกษา 2564 พบว่า ผู้เรียนมีภาวะถดถอยของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติจริง ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ที่กล่าวว่า ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึก หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะบรรลุผลตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังจุดเน้นที่ 6 ที่กล่าวไว้ว่า ต้องส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง ที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ (อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศที่เกิดจากการไว้ใจการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ปัญหาหนึ่งของการนิเทศภายใน (บุญสุ่ม อินกองงาม, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า มาจากการขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือความต้องการอย่าง

แท้จริงของครูผู้รับการนิเทศ ขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ในการทำหน้าที่ผู้นิเทศผู้รับการนิเทศไม่ได้รับการสะท้อนผลลัพธ์ตอบกลับจากผู้นิเทศ อีกทั้งสถานศึกษาไม่มีรูปแบบการนิเทศภายในที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (สุภัจฉรา กาใจ, 2562) ที่กล่าวถึงปัญหาการนิเทศไว้ว่า ครูขาดความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ งานบริหารวิชาการไม่มีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 นครแห่งการสร้างคนดี มีคุณภาพการเรียนรู้ นำสู่ชีวิตที่เป็นสุข ได้ออกนโยบายและจุดเน้นปีงบประมาณพ.ศ. 2567-2568 โดยมีการนิเทศภายในโรงเรียนและการประกันคุณภาพการศึกษา และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นหนึ่งในจุดเน้นด้วย ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา มีความประสงค์ที่จะศึกษากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร รวมถึงศึกษาผลของการนิเทศภายใน แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อให้เกิดคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน

อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก เป็นสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 38 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 416 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 454 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาจำนวน 201 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 237 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลใช้ในการเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเกณฑ์ที่สำคัญ คือ

1.3.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ (ค.ศ. 3) ขึ้นไป

และปฏิบัติงานในสถานศึกษา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ จำแนกเป็นเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยแบบสอบถามมีคำถามรวม 30 ข้อ ซึ่งจำแนกเป็น รายด้านดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน, 2562) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผล ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า กำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยใช้รูปแบบของ Google forms ส่งไปยัง

สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (E – Office)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 5 ท่าน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขเพื่อเชื่อมโยงไปยังการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศภายในสถานศึกษา นำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

(n = 217)

ด้าน	กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.40	0.56	มาก	3
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.48	0.58	มาก	1
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.21	0.69	มาก	5
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.35	0.64	มาก	4
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.43	0.68	มาก	2
	รวม	**4.37**	**0.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.37, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลและรายงานผล ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.68) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.56) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.69)

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน ข้อมูลสภาพปัจจุบัน รายงานการประเมินตนเอง (SAR) และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ผู้นิเทศประชุมสร้างความรู้ ในการดำเนินการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสถานศึกษาจัดทำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนำผลมาใช้ในการวางแผนการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันจัดลำดับปัญหาที่ต้องได้รับการนิเทศ

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อรับผิดชอบในการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาการดำเนินการนิเทศส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษามีการ

กำหนดแนวทางการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผลที่คาดว่าจะได้รับเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีการดำเนินการสร้างเครื่องมือการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีเครื่องมือการนิเทศ ที่มีคุณภาพ ใช้ง่าย ครอบคลุมประเด็นปัญหาและความต้องการ และสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาสร้างสื่อการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยให้ผู้นิเทศ นิเทศผ่านสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีโอ (Clip video), ยูทูป (Youtube)

1.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยตรง รองลงมา คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีคุณภาพ และผู้นิเทศดำเนินการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางที่กำหนดไว้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้นิเทศใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบชี้แนะ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และให้ความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามความเหมาะสม

1.5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากการแสดงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้นิเทศประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษานำผลการนิเทศที่เป็นปัญหาและอุปสรรคไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศในครั้งต อไปและสถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ด้าน	กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	**แนวทางที่ 1** สถานศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจากกลุ่มบริหารงานวิชาการ ในด้านปัญหา

ด้าน	กระบวนการนิเทศภายใน ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
		ทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน
		แนวทางที่ 2 สถานศึกษาจัดประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ผู้รับการนิเทศตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน และให้ครูเตรียมความพร้อมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อรับการนิเทศ
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	**แนวทางที่ 1** สถานศึกษาจัดทำคู่มือการนิเทศภายในรูปแบบการนิเทศของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และจัดทำแผนการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
		แนวทางที่ 2 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศให้รับผิดชอบในการปฏิบัติการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่ได้กำหนดไว้ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่หลักในการนิเทศ กำกับติดตาม
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	**แนวทางที่ 1** สถานศึกษาจัดทำเครื่องมือการนิเทศ แบบนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาเพิ่มเติมจุดเน้น ทักษะที่ต้องการวัดประเมินลงไปใน แบบนิเทศติดตาม เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา
		แนวทางที่ 2 สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	**แนวทางที่ 1** สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศ ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
		แนวทางที่ 2 ผู้นิเทศกำกับ ติดตาม ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการนิเทศให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแก่ครูหลังจบการนิเทศ สร้างขวัญกำลังใจ

ด้าน	กระบวนการนิเทศภายใน ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
		เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งถัดไป
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	**แนวทางที่ 1** สถานศึกษาจัดประชุม นำผลการประเมินการดำเนินการนิเทศภายในมากำหนดแนวทางปรับปรุงกิจกรรมการนิเทศ เพื่อให้ครูเตรียมรับการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ในครั้งถัดไป
		แนวทางที่ 2 สถานศึกษารายงานผลการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัด

อภิปรายผล

1. กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันจัดลำดับปัญหาที่ต้องได้รับการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการนิเทศตามความสะดวกของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับ การจัดลำดับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เนื่องจากครูทุกคนต้องได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง จึงไม่ได้มีการจัดลำดับปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรดนู หนูทอง (2563) เรื่อง กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ประเด็นที่กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของวิธีการที่เสนอให้ไว้เป็นทางเลือก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกในการนิเทศการศึกษา โดยสำรวจความต้องการของครู ผู้บริหารและครูควรมีเกณฑ์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเร่งแก้ปัญหาตามความเร่งด่วน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไข ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยผลักดันสนับสนุนให้กระบวนการนิเทศภายใน

สถานศึกษา มีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนการนิเทศ

ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผลที่คาดว่าจะได้รับเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า สถานศึกษาไม่ได้มีการกำหนดแนวทางการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้วิธีการสร้างความตระหนัก สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูให้มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยี หรือนำเทคนิคการสอน สื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนำไปสู่การแก้ปัญหาทางการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ ดำยศ (2561) เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผน กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในให้สอดคลองกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อุทยานิน (2565) เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ได้กล่าวถึง แนวทางการนิเทศภายใน ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำคู่มือดำเนินการนิเทศภายในเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในกำหนดวิธีการควบคุม กำกับติดตาม การจัดทำแผนการนิเทศภายใน

ด้านที่ 3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า สถานศึกษาสร้างสื่อการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยให้ผู้นิเทศ นิเทศผ่านสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีโอ (Clip video), ยูทูป (Youtube) ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่จะนำสื่อและเครื่องมือการนิเทศมาจากคู่มือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 (หน่วยงานต้นสังกัด) จากนั้นจะนำสื่อและเครื่องมือการนิเทศดังกล่าว มาปรับให้เข้ากับจุดเน้นสถานศึกษาของตนเอง เพื่อให้เครื่องมือการนิเทศมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยตรง โดยใช้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นหลัก จึงไม่ได้มีการดำเนินกิจกรรมการนิเทศในรูปแบบออนไลน์ เนื่องจากผู้นิเทศต้องการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู การ

บริหารจัดการห้องเรียน และบรรยากาศในห้องเรียนตามสภาพจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลสนธิ (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเวศม์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างเครื่องมือการนิเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และได้เสนอแนวทางการพัฒนาการสร้างเครื่องมือการนิเทศไว้ว่า สถานศึกษาควรพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น กูเกิลฟอร์ม(Google from), กูเกิลไดรฟ์ (Google drive), กูเกิลคลาสรูม (Google classroom) มาปรับใช้ใน การแก้ไขปัญหาและพัฒนาได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากขึ้น สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ด้านการผลิตสื่อและเครื่องมือที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อารีลักษณ์ ปุ๊กน้อย (2566) เรื่อง การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านสื่อนวัตกรรมการนิเทศในยุควิถีใหม่ ควรใช้สื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บข้อมูลก่อนการนิเทศ เพื่อลดขั้นตอนการนิเทศ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูโดยการสร้างสื่อนวัตกรรมที่ตอบสนองการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สนับสนุนครูเผยแพร่ผลงาน/สื่อนวัตกรรมผ่านระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ

ด้านที่ 4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือข้อที่กล่าวว่า ผู้นิเทศใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบชี้แนะ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และให้ความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เลือกใช้เทคนิคการนิเทศให้เข้ากับครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและจุดเน้นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้คณะครูมี การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สร้างความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการจัด การเรียนรู้และร่วมกันให้คำแนะนำแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศใช้เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตรคอยชี้แนะจุดที่ควรพัฒนา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกสบายใจ ไม่รู้สึกกดดันเหมือนถูกจับผิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อุทยานิน (2565) เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการปฏิบัติการนิเทศภายในสามารถเลือกวิธีปฏิบัติการนิเทศภายในตามความเหมาะสมดังที่กำหนดในแผนปฏิบัติการนิเทศภายในประจำปี เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภีชาวิชญ์ ยางงาม (2564) เรื่อง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า มีการดำเนินการนิเทศภายใน

ตามวัตถุประสงค์และปฏิทินการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยให้ความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในในแต่ละกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ คอยรับฟังความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินการนิเทศภายใน ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติตินเป็นกัลยาณมิตร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า สถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย จากการสรุปผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู จากนั้นนำเสนอผลในที่ประชุม ให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ธนกร นภาภรณ์ (2564) เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยเว็บแอพพลิเคชั่นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้เว็บแอพพลิเคชั่นด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประเด็นที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศการสอนของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านการประชุมหลังจากการประเมินว่า ควรมีการประชุมร่วมกันหลังการนิเทศเสร็จสิ้นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อรับข้อเสนอแนะและหาแนวทางการแก้ไข เพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

2.1 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พบว่า สถานศึกษาควรจัดประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ผู้รับการนิเทศตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า การประชุมปรึกษาหารือหรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลสนธิ (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเวศม์) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้ว่า ควรจัดให้มีการประชุม

สัมมนาให้ความรู้ครูผู้สอนในเรื่องการนิเทศ โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสอดแทรก เช่น การประชุมแบบออนไลน์ เพื่อเป็นแนวทางให้การนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.2 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการวางแผน

การนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศให้รับผิดชอบในการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า คณะกรรมการนิเทศควรเป็นผู้ที่มีความรู้เชิงวิชาการ มีประสบการณ์ด้านการสอน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกให้แก้ผู้รับ การนิเทศได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสม และจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในเป็นรายเดือนที่ชัดเจน

2.3 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการวิเคราะห์จุดเน้นในด้านการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา นำจุดเน้นของสถานศึกษามาสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับงานวิจัยของอารีลักษณ์ ปุ๊กน้อย (2566) เรื่อง การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่กล่าวไว้ว่า ในยุควิถีใหม่ส่งผลให้การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์มีความสะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการเรียนรู้มากขึ้น สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ในการสร้างสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถผลิตสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัด มาตรฐานการเรียนรู้ ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกันสถานการณ์

2.4 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า ผู้นิเทศควรมีการกำกับ ติดตาม ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการนิเทศให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแก่ครูหลังจบการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า ผู้นิเทศต้องมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำชี้แนะ พาคิดพาทำให้บรรลุเป้าหมายและความต้องการของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีลักษณ์ ปุ๊กน้อย (2566) เรื่อง การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ต้องมีการประเมินผลการนิเทศและสรุปรายงานผลการนิเทศ นำปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศในครั้งต่อไป มีการสรุปรายงานผล นำผลมาใช้

ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการนิเทศ รวมถึงเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ หน้าเว็บสำนักงาน หรือช่องทางสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

2.5 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการประเมินผลและรายงานผล พบว่า สถานศึกษาควรรายงานผลการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรติดตาม การรายงานผลการนิเทศของครูทุกคน และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ครูผู้เป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงในเว็บไซต์ของสถานศึกษา ใกล้เคียงกับงานวิจัยของปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) เรื่อง ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการขับเคลื่อนปัจจัยในการดำเนินงานนิเทศภายในด้านการบริหาร คณะกรรมการนิเทศจะต้องกำกับ ติดตามงานนิเทศภายใน ติดตามผลการนิเทศตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และจัดทำสรุปรายงานเสนอผู้บริหารเมื่อสิ้นภาคเรียน เพื่อทราบผลสะท้อน ข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมกันหาทางแก้ไข

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สถานศึกษาควรเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ นำข้อมูลย้อนหลังมาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับจุดเน้นของสถานศึกษาก่อนจะดำเนินการวางแผนนิเทศ

1.2 สถานศึกษาควรจัดประชุมการขับเคลื่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ แนวทางการนิเทศ และผลที่คาดว่าจะได้รับ รวมทั้งให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกแก่ครูผู้รับการนิเทศ

1.3 สถานศึกษาควรจัดการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูทั้งในรูปแบบออนไซต์ (Onsite) และออนไลน์ (Online) ส่งเสริมการสร้างสื่อการนิเทศและสื่อการเรียนการสอนโดยสถานศึกษาจัดอบรม เชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำแก่ครู และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในด้านการจัด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารควรเลือกเทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา ปรับเปลี่ยนเทคนิคการนิเทศให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

1.5 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ผู้บริหารและครูร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาการนิเทศ รวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศใน ครั้งถัดไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิผลของการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาและพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแรงกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง โดยสถานศึกษาต้องนำข้อมูลสารสนเทศมาร่วมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการก่อนวางแผนการนิเทศ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน คณะกรรมการนิเทศจะต้องบันทึกวิดีโอการจัดการเรียนรู้ของครูทุกครั้ง เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู และควรมีการเผยแพร่วิดีโอของครูต้นแบบที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นเลิศในช่องทางประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา สุดท้ายนี้การดำเนินการนิเทศภายในจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการติดตามการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กนกวรรณ อุทยานิน. (2565). *แนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธนกร นภาภรณ์. (2564). *การพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยเว็บแอพพลิเคชั่นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธวัชชัย นิลสนธิ. (2566). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดชินวราราม*

(เจริญผลวิทยาเวศม์). การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธารทิพย์ ดำยศ. (2561). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญสุ่ม อินกองงาม. (2559). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการวิจัยการเรียนการสอนของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด เครือข่ายที่ 15.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). *ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยจุฬาลกรณ์.

ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). *แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.พระนครศรีอยุธยาเขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภีชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). *กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3.* การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรดนู หนูทอง. (2563). *กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มูลนิธิสดศรี-สฤษวงศ์.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). *การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.* https://drive.google.com/file/d/14DWU6X9MqUPeSt761qKRHI1SPqQoGbG6/view

สุภัจฉรา กาใจ. (2562). *แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อารีลักษณ์ ปุ๊กน้อย. (2566). *การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*

อนุสรา สระทองล้วน[1]* พัชราภา ตันติชูเวช[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
*Corresponding author e-mail: anusara.sr@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ประสบความสำเร็จของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน และ ครู 154 คน รวมทั้งสิ้น 165 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยโดยเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.70 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ (1) ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน วางแผนการนำระบบมาใช้ร่วมกับคณะครู และติดตามการใช้งานเป็นระยะ (2) แอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของแอปพลิเคชัน และส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บสถิตินักเรียนมาเรียนในแต่ละวัน (3) แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของแอปพลิเคชัน และส่งเสริมให้มีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลและรายงานผลข้อมูล

คำสำคัญ: ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

* Received: 24 February 2025, Revised: 1 1 April 2025, Accepted: 2 April 2025

Using Quality Learning Information System (Q-info) in the school of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2

Anusara Srathongluan[1*] Patcharapa Tantichuwet[2]

[1]Master of Education (Educational Administration), Major Fields: Educational Administration, Department of Education, Kasetsart University
[2]Independent Study Advisor, Kasetsart University
*Corresponding author e-mail: anusara.sr@ku.th

ABSTRACT

The objectives of this research were twofold: firstly, to examine current conditions and the need for using the Quality Learning Information System (Q-info) in the school of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2, and secondly, to explore the necessary guidelines for using the Quality Learning Information System (Q-info) in the school of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2 for success. The populations in this research were 11 directors, and 154 teachers, totaling 165 people. The main informants in the research were 3 directors who were specifically selected. The research instruments were questionnaires with a reliability value of 0.70 and structured interviews. The statistical analysis of data included percentages, means, standard deviations, the modified priority needs index ($PNI_{Modified}$), and content analysis. The research results were found that 1) the current conditions of the Quality Learning Information System (Q-info) overall were at a moderate level, and the needs are at a high level. 2) Guidelines for using the Quality Learning Information System (Q-info) to be successful were as follows: 1) The Quality Learning Information System (Q-info) meetings to plan how to use the system and observe the use periodically and monitor the use periodically. 2) The Q-Attendance application studies various data, steps, processes, and application usage and encourages the use of technology to help collect daily student statistics. 3) The Q-Report application studies various data, steps, processes, and application usage and encourages the use of technology in data processing and data reporting.

Keywords: The Quality Learning Information System (Q-info)

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และการคมนาคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จากยุคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัล เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคแห่งสังคมโลกและเศรษฐกิจสากล ที่ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง อีกทั้งยุคดิจิทัล 4.0 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินอยู่ ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่าง ๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำได้ง่าย และรวดเร็ว ถึงแม้แหล่งข้อมูลความรู้จะอยู่ไกลคนละซีกโลกก็ตาม การรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาคนในด้านการศึกษาเรียนรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเน้นการสร้างคนเพื่อให้เกิดความเจริญให้กับประเทศ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลก ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอก จากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ 2558 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยภายในประเทศ จากนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และวิกฤตสังคมสูงวัย ล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจึงต้องนำปัจจัยทุกด้านมาประมวลและวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุไว้ว่าให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐ ในการสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรัฐที่มีภารกิจหลักที่ต้องดูแลเด็ก และเยาวชนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จึงได้กำหนดนโยบายเร่งรัดในการพัฒนา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกด้าน จึงมีนโยบายให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้สนับสนุนการบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4

ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งในการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นเป็นอย่างดี (จินตนา จุงใจ, 2560)

ด้วยเหตุนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าผู้บริหารมีวิธีการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีก็นำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาที่ผ่านมามีงานวิจัยหลายฉบับที่แสดงให้เห็นว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังเช่น การศึกษาของเด่นชัย โพธิ์สว่าง (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยี มีสองประการ คือ ข้อจำกัดต่าง ๆ ของ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อจำกัดของผู้ใช้ การพัฒนาองค์กรเริ่มให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้ทันสมัย และเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการให้มากที่สุด จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ บางครั้งเกิดปัญหาครุภัณฑ์ต่าง ๆ ไม่มีคุณภาพ เกิดความชำรุดเสียหาย งบประมาณในการบริหารด้านนี้ไม่เพียงพอ การใช้งานไม่สม่ำเสมอ ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้อาวุโส ไม่มีความถนัดในการใช้เทคโนโลยี และความต่อเนื่องในการบริหารที่ล้าช้า (เด่นชัย โพธิ์สว่าง, 2550)

ปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดระบบทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหนึ่งในเครื่องมือสำคัญก็คือ คิวอินโฟร์ ระบบสารสนเทศที่ถือเป็นระบบฐานข้อมูลที่สำคัญในการต่อยอดการพัฒนาได้ในหลายมิติ เป็นระบบสารสนเทศที่ออกแบบมาเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกระบวนการเริ่มต้นได้รวบรวมความต้องการของครูและโรงเรียน ซึ่งพบว่าครูมีภาระงานที่มาก ไม่ว่าจะเป็นงานเอกสาร หรืองานสอนต่าง ๆ ฉะนั้นในการออกแบบระบบ เพื่อช่วยลดภาระงานของครู ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ การเช็คชื่อ การประมวลผลแต่ละรายวิชา ซึ่งคิวอินโฟร์สามารถให้ครูทำงานในรูปแบบเดิมได้เพียงแต่เปลี่ยนจากการบันทึกลงกระดาษเป็นการบันทึกลงในระบบสารสนเทศ

ต่อมาในปีการศึกษา 2560 ระบบสารสนเทศคิวอินโฟร์ถูกนำมาใช้กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นโรงเรียนนำร่อง จำนวน 15 โรงเรียน ทั้งนี้ เนื่องมาจากระบบสารสนเทศคิวอินโฟร์ได้ถูกนำมาใช้งานในโรงเรียนนำร่อง เป็นครั้งแรก ทำให้ผู้บริหาร คณะครู ผู้ดูแลระบบ และฝ่ายวิชาการ ทะเบียนวัดผล ใช้ระบบการบริหารระบบสารสนเทศคิวอินโฟร์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ทางโครงการกำหนดไว้ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ระบบสารสนเทศคิวอินโฟร์ที่ถูกนำมาใช้ ยังไม่มีหน่วยงานใดทำการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการบริหารระบบสารสนเทศคิวอินโฟร์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศคิวอินโฟร์มาก่อน (ภูริเดช สุขนันท์, 2563)

ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้สนใจใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะสามารถแนะนำ และกระตุ้นบุคลากรให้เรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ

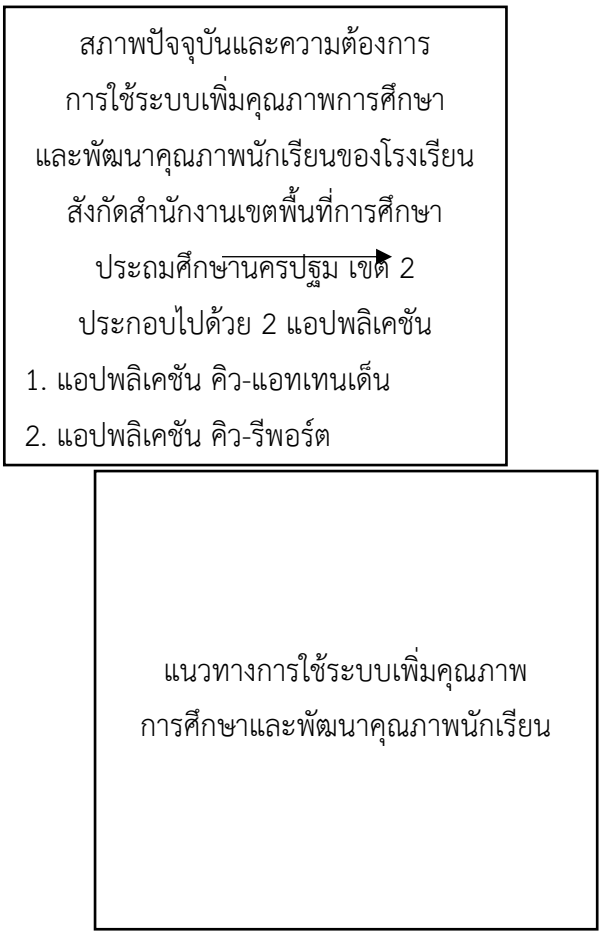
ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีจำนวนเพียงพอ และจึงต้องเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนบุคลากร ทั้งเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบที่จะสามารถช่วยลดภาระงานของบุคลากร (จินตนา จุงใจ, 2560)

จากสภาพปัญหาใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อจะได้ทราบสภาพปัจจุบัน และความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน และแนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างไร ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คนรองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ ครู 154 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 165 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม จำนวน 3 คน จากโรงเรียนที่ได้รับการประเมินจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา(กสศ.) ให้เป็นโรงเรียนที่มีการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับ Platinum/Gold/Silver

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 20 ข้อ ใน 2 แอปพลิเคชัน ดังนี้ 1) แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น 2) แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ท (Likert)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire)

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 2 แอปพลิเคชัน คือ 1. แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น 2. แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตร IOC มีค่า 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับ ครูโรงเรียนชุมชนบ้านหลุมรัง และโรงเรียนบ้านลำอีซู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.70

แบบสัมภาษณ์การใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น และภาษาที่ใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา(ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อแนะนำตัว และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยใช้รูปแบบของ Google form ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (E – Office) ของสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 165 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.76

รวบรวม และตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมา ในรูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลข ไปสู่การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยติดต่อประสานงาน โดยการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์เพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 ท่าน ตามประเด็นที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติที่ใช้ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 2 แอปพลิเคชัน คือ 1. แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น 2. แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลรวม สภาพปัจจุบัน และความต้องการ จำแนกรายด้านของการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ข้อ	ความต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน (D)			ความต้องการ(I)			$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1	ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info)	2.86	0.07	ปานกลาง	3.92	0.13	มาก	0.30	3
2	แอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น	2.51	0.12	ปานกลาง	3.82	0.16	มาก	0.52	2
3	แอปพลิเคชันคิว-รีพอร์ต	2.31	0.02	น้อย	3.56	0.13	มาก	0.54	1
	เฉลี่ยรวม	**2.56**	**0.05**	**ปานกลาง**	**3.77**	**0.02**	**มาก**		

1. จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สภาพปัจจุบันของการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 2.56 , σ = 0.05) ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก (μ = 3.77 , σ = 0.02) ลำดับความต้องการจำเป็นของการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า แอปพลิเคชันคิว-รีพอร์ต มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ย = 0.54) รองลงมา คือ แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น ($PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ย = 0.52) และระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) ($PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ย = 0.30) มีค่าน้อยที่สุดตามลำดับ

ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$ = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.81) รองลงมา คือ ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สะดวกและง่ายต่อการนำข้อมูลไปใช้ ($PNI_{modified}$ = 0.63) รองลงมา คือ ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนช่วยลดภาระงานของครูด้านเอกสารและการประมวลผล ($PNI_{modified}$ = 0.60) และ ข้อมูลในระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนมีความเป็นปัจจุบัน และทันต่อการนำไปใช้ ($PNI_{modified}$ = 0.52) มีค่าน้อยที่สุดตามลำดับ

แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$ = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นสามารถอัพเดตข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.62) รองลงมา คือ แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นช่วยให้ง่ายต่อการติดตามข้อมูลการเข้าเรียนของนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.60) รองลงมา คือ แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นสามารถจัดการการเข้าเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ยุ่งยาก ($PNI_{modified}$ = 0.54) และ แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นสามารถใช้ในการบันทึกน้ำหนัก ส่วนสูงของนักเรียนได้ ($PNI_{modified}$ = 0.44) มีค่าน้อยที่สุดตามลำดับ

แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$ = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต มีไว้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผล และครูผู้สอน เพื่อติดตามสถานะต่าง ๆ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.60) รองลงมา คือ แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ตสามารถสรุปรายงานกลุ่มเสี่ยงด้านต่าง ๆ และแอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต สามารถติดตามสถานะสถิติการมาเรียนรายวันของนักเรียนได้ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากัน ($PNI_{modified}$ = 0.55)

2. แนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info)

แนวทางที่ 1 การจัดประชุมครูเพื่อวางแผนการนำระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) มาใช้ในโรงเรียนโดยมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายของโรงเรียนก่อนเปิดการศึกษา

แนวทางที่ 2 โรงเรียนมีการกำกับติดตามการใช้งานระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) เป็นระยะ

แอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น

แนวทางที่ 1 การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น ขั้นตอนกระบวนการ และการใช้งานแอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บสถิตินักเรียนมาเรียนในแต่ละวัน

แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต

แนวทางที่ 1 การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้งานแอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต ขั้นตอนกระบวนการ และการใช้งานแอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลและรายงานผลข้อมูล

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันและความต้องการการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก ลำดับความต้องการจำเป็น ในภาพรวม พบว่า แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต มีค่าดัชนีสูงสุด รองลงมา คือ แอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด้น และระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในแต่ละโรงเรียนรู้จักระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) แต่ไม่ได้ศึกษาถึงขั้นตอน และกระบวนการทำงานของระบบ จึงทำให้ไม่ทราบถึงขั้นตอนในการใช้งาน ประโยชน์ของการใช้งาน และไม่ได้นำมาใช้งานจริงในโรงเรียน จึงทำให้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งในโลกที่เทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ทันต่อยุคสมัย การนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เช่น ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (Emis) ระบบคัดกรองนักเรียนทุนเสมอภาค (CCT) โปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการเรียน(School MIS) งานทะเบียน-วัดผล (SGS) เป็นต้น เข้ามาใช้ในการบริหารงานภายในโรงเรียน ถือเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาที่ดี โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าเป็นหลัก ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการภายในโรงเรียน ก่อนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เสมอ ใกล้เคียงกับการศึกษาของภูริเดช สุขนันท์ และสำเนา หมื่นแจ่ม (2563) เรื่อง การบริหารระบบสารสนเทศ (Q-Info) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (sQip) ของกลุ่มโรงเรียนนำร่อง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศ Q-Info ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศ Q-Info ของครูผู้ใช้งาน รองลงมาคือ แอดมินและทะเบียนวัดผล ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สภาพปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศ Q-Info ของผู้บริหาร

2. ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info)

ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนสามารถลดภาระงานในเรื่องการเขียน ปพ. ได้จริง แต่ระบบเพิ่มคุณภาพ

การศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนไม่สามารถส่งต่อข้อมูลไปยังโปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School MIS) ได้ จึงทำให้ครูผู้สอน ต้องดำเนินการกรอกข้อมูลลงในระบบทั้งสองระบบ

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลวิจัยถึงแนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เรื่องระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้แก่นสาระที่สำคัญ 2 ประการ คือ

แก่นสาระที่ 1 คือ การจัดประชุมครูเพื่อวางแผนการนำระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) มาใช้ในโรงเรียนโดยมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายของโรงเรียนก่อนเปิดการศึกษา ผู้บริหารควรมีการประชุม เพื่อหาข้อสรุปในการการนำระบบมาใช้ร่วมกับคณะครูทุกท่าน หากมีการนำระบบมาใช้ ควรมีแกนนำครูในโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการกับทางผู้พัฒนาระบบก่อน เพื่อศึกษาขั้นตอนการใช้งานระบบ ความสามารถของระบบ และเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้มาขยายผลให้กับครูผู้สอนท่านอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ ควรกำหนดโครงสร้างรายวิชาในระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) ให้เหมือนกับโปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School MIS) เพื่อให้ครูผู้สอนใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนกรอกลงในระบบทั้งสองระบบ สอดคล้องกับ งานวิจัยของพิไลวรรณ มาแป (2560) เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีครูที่มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ โรงเรียนมีครูที่มีความรู้และทักษะเกี่ยวกบัการซ่อมบำรุงเครื่องคอมพิวเตอร์และโรงเรียนมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการสอนคอมพิวเตอร์

แก่นสาระที่ 2 คือ สถานศึกษามีการกำกับติดตามการใช้งานระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) เป็นระยะ โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดปฏิทินการดำเนินการต่าง ๆ รวมไปถึงการกำหนดการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน เมื่อมีการกำหนดช่วงเวลาต่าง ๆ ก็ต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ ว่าครูได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และควรแต่งตั้งผู้คอยให้ความช่วยเหลือครูท่านอื่น ไม่ว่าจะเป็น แอดมิน ครูหัวหน้างานวิชาการ หรือครูผู้รับผิดชอบงานทะเบียนวัดผล เพื่อให้ครูผู้สอนทุกท่านสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัทธพงศ์ ส่งอำไพ และคณะ (2564) พบว่า แนวทางการให้การชี้แนะและการให้การหนุนนำโดยอาศัยโค้ชภายในซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และโค้ชภายนอกซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและสนับสนุนและการหนุนนำให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน และมีการส่งเสริมกระบวนการทำงานผ่านเครือข่ายโรงเรียน และการสร้างทีมผู้นำทางการศึกษา สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. แอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น

แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น อยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นสามารถอัพเดตข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากมีการบันทึกข้อมูลน้ำหนัก ส่วนสูง และคะแนนตัวชี้วัดลงในแอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น ข้อมูลต่าง ๆ จะปรากฏในระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) ในวันถัดไป ซึ่งทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้ในทันทีว่าสามารถบันทึกข้อมูลได้สำเร็จหรือไม่ และไม่สามารถใช้งานในกรณีเร่งด่วนได้ หากต้องการให้ข้อมูลต่าง ๆ ปรากฏในระบบภายในวันนี้ จะต้องทำการบันทึกข้อมูลผ่านระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) เท่านั้น

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลวิจัยถึงแนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เรื่อง แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้แก่นสาระที่สำคัญ 2 ประการ คือ

แก่นสาระที่ 1 คือ การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น ขั้นตอนกระบวนการ และการใช้งานแอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็น ผู้บริหารควรมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ก่อนว่าสามารถดำเนินการอย่างไร และหากมีการนำมาใช้งานจะมีประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างไร เมื่อศึกษาข้อมูลทั้งหมดแล้ว จึงเริ่มนำแอปพลิเคชันคิว-แอทเทนเด็นเข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยมีการอบรมให้ความรู้ครู เกี่ยวกับขั้นตอนการใช้งาน และกระบวนการทำงานของระบบ เพื่อให้ครูสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วลียา ล่องจิตต์ธรรม และคณะ (2555) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนบ้านคลองดิน ตำบลนาเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า แนวทางพัฒนาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนบ้านคลองดินคือ 1) โรงเรียนจะต้องมีนโยบายหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา 2) จะต้องมีการอบรมบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ 3) รัฐบาลจะต้องให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อเพิ่มอัตราครู 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดส่งโปรแกรมรับนักเรียนที่สอดคล้องกับขนาดโรงเรียน

แก่นสาระที่ 2 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บสถิตินักเรียนมาเรียนในแต่ละวัน ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานในโรงเรียน และชี้แจงถึงกระบวนการทำงาน และประโยชน์ที่ได้จากการใช้งานแอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็น เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับคณะครู ก่อนนำแอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นมาใช้งานจริงในโรงเรียน ใกล้เคียงกับ ผลการวิจัยของ สิทธิชัย สีมี (2566) เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า แนวทางพัฒนาพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน

1) ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้าน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ การประชุมสัมมนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับงานด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนมีการกำหนดพันธกิจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารงานงบประมาณ เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่ถูกต้อง 3) ด้านบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการสืบค้น

4. แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต

แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต มีไว้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผล และครูผู้สอน เพื่อติดตามสถานะต่าง ๆ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต ยังไม่เป็นที่รู้จัก และนิยมเท่าที่ควร เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ จะมีการติดตามสถานการณ์ดำเนินการต่าง ๆ ของครู ผ่านระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Q-Info) บนเว็บไซต์

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลวิจัยถึงแนวทางการใช้ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เรื่อง แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้แก่นสาระที่สำคัญ 2 ประการ คือ

แก่นสาระที่ 1 คือ การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้งานแอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต ขั้นตอนกระบวนการ และการใช้งานแอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต เมื่อมีการนำแอปพลิเคชัน ใหม่ ๆ เข้ามา ผู้บริหารควรมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ศึกษาถึงขั้นตอน และกระบวนการทำงานของแอปพลิเคชัน ว่าตรงกับความต้องการในการนำไปใช้งานของผู้ใช้งานหรือไม่ และสามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งานได้มากน้อยเพียงใด ใกล้เคียงกับ ผลการวิจัยของ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน (2564) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงระบบการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา คือ การที่จะทันสมัยหรือล้ำสมัยในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือมากในการบริหารงานโดยเฉพาะการประหยัดต้นทุนได้อย่างมากและส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในการปฏิบัติราชการ เช่น การเช็คชื่อลงเวลาเข้า –ออกในการปฏิบัติงาน การลาไปราชการต่าง ๆ การส่งแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการตรวจ และรายงานแผนจัดการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ โดยไม่ต้องปริ้นเอกสารเป็นรูปเล่ม จนกว่าจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สามารถใช้สอนได้จึง ปริ้นออกมาเพื่อบันทึกหลังการสอนต่อไป แม้กระทั่งการเก็บข้อมูลบางอย่างจะถูกจัดเก็บผ่านระบบ Google Drive ซึ่งสามารถเรียกใช้งานได้สะดวกและทุกที่เป็นปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถทิ้งการใช้กระดาษไปได้สิ้นเชิง เพราะอาจจะมีการล่มของระบบเกิดขึ้นได้

แก่นสาระที่ 2 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลและรายงานผลข้อมูล ผู้บริหารควรเริ่มต้นค้นหาแอปพลิเคชันใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคณะครู ให้สามารถทำงานได้ง่าย และลดขั้นตอนในการทำงานลง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Bai Guojiao และคณะ (2564) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน XI GUAN มณฑลยูนนาน ประเทศจีน พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษานั้นแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนของผู้บริหาร 2) ส่วนของครูภายในโรงเรียน และ 3) ส่วนของสำนักงานการศึกษาพื้นที่ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร ปรับปรุง และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร ตามความเหมาะสมและจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.จากผลการวิจัยพบว่า ระบบเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียนช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน มาใช้ในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู

2. จากผลการวิจัยพบว่า แอปพลิเคชัน คิว-แอทเทนเด็นสามารถอัพเดตข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาขั้นตอน และกระบวนการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกันกับคณะครู เพื่อทราบถึงปัญหา ข้อบกพร่อง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ก่อนการนำมาใช้จริงภายในโรงเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า แอปพลิเคชัน คิว-รีพอร์ต มีไว้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผล และครูผู้สอน เพื่อติดตามสถานะต่าง ๆ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและการประมวลผล รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปองค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ แต่ควรมีการศึกษาขั้นตอนการใช้งาน กระบวนการทำงาน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง ก่อนการนำมาใช้งานในสถานศึกษา ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา และควรมีการกำกับติดตามการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.* โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน. (2564). *การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จินตนา จุงใจ. (2560). *แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เด่นชัย โพธิสว่าง. (2550). *สภาพการดำเนินงานและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นัทธพงศ์ ส่งอำไพ ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และภรทิพย์ สุภัทรชัยวงศ์. (2564). *การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบด้วยระบบสารสนเทศ Q-Info: การโค้ชและสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รุ่นที่ 2 ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.* การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 13.

พิไลวรรณ มาแป. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูริเดช สุขนันท์ และ สำเนา หมื่นแจ่ม. (2563). การบริหารระบบสารสนเทศ (Q-Info) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (sQip) ของกลุ่มโรงเรียนนำร่อง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 3-4.

สิทธิชัย สีมี. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

วลียา ล่องจิตต์ธรรม และคณะ. (2555). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนบ้านคลองดิน ตำบลนาเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 4*(2), 71-80.

Bai Guojiao และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน XI GUAN มณฑลยูนนาน ประเทศจีน. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 4*(2), 33–49.

Likert, Rensis. (1967). *"The Method of Constructing and Attitude Scale",* in Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic, Matin, Ed, Wiley & Son, 90-95.

สมรรถนะและความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*

นฤมล เนินไธสง[1*] ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์[2] สุมิตร สุวรรณ[3]

[1]นิสิตหลักสูตร ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[2]ดร., หลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[3]ศ.น.ท.ดร., หลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
*Corresponding author e-mail: Naruemol120@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 154 คน และผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ 2) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 3) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 5) ความเป็นครู 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) ปรัชญาการศึกษา 9) จิตวิทยาสำหรับครู 10) หลักสูตร และ 11) ภาษาและวัฒนธรรม 2. ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู มีความต้องการให้พัฒนาในทุกมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรม ต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านการสื่อสารทั้งในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ต้องใช้ในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ใช้สื่อความหมายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสาร ต้องพัฒนาตนเองให้เข้าใจทั้งภาษาอังกฤษ เมียนมาร์ และวัฒนธรรม โดยต้องพัฒนาภาษาอังกฤษให้ผ่านการทดสอบตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; ความต้องการพัฒนาตนเอง; มาตรฐานวิชาชีพครู

* Received: 2025-03-05, Revised: 2025-03-29, Accepted: 2025-04-02

Competency And Needs For Self-Development According To The Professional Standards Of Teacher In Network Group 9 School Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

Naruemol Nernthaisong[1], Thitikamolsiri Lapho [2] and Sumit Suwan [3]

[1]Master of Educational Administration, Faculty of Educational and Development Sciences, Kasetsart University
[2]Dr.of Educational Administration, Faculty of Educational and Development Sciences, Kasetsart University
[3]Prof.Wg.Cdr.Dr.of Educational Administration, Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University
*Corresponding author e-mail: Naruemol120@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) Study the competency according to professional standards of teachers within network group 9 school under Ratchaburi primary educational service area office 1 2) explore need for self-development according to the professional standards of teachers within network group 9 The population in this study was 154 of government teachers and 8 of the informants are director and government teachers. The instruments used in the study included questionnaires and interview forms. The statistical methods employed for data analysis were mean, standard deviation and content analysis. The research results revealed that: 1. The overall of competency according to professional standards of teachers within network group 9 school under Ratchaburi primary educational service area office 1, was at the highest level ranking from high to low : morality ethics and code of conduct, innovation and information technology in education, measurement and evaluation of learning, learning management and classroom management, spirituality for teachers, research for learning development, educational quality assurance, educational philosophy, psychology for teachers, curriculum, language and culture. 2.need for self-development according to the professional standards of teachers, There is a need to self-development for all professions standards. Especially competency of language and culture. Must develop competency of communication all of listening, speaking, reading, and writing. Must be used to communicate and transfer knowledge to students, convey meaning organizing learning activities and communication. Develop yourself to understand of both English, Burmese, and culture. Improve English to pass the test according to the specified standards.

Keywords: Competency; Needs for self-development; Professional standards of teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การศึกษาเป็นการสร้างองค์ความรู้ สร้างคนให้มีคุณภาพ และทำให้สามารถที่จะเรียนรู้ปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น อาจจะกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งมวล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจำเป็นต้อง

อาศัยพลเมืองหรือประชาชนที่มีคุณภาพ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดการศึกษา ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพลเมืองของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคใหม่ที่ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาประชาชนคนไทยให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การจัดการศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 เป็นต้นมามีแนวคิดที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการสำกัญในการทำให้คนไทยมีคุณภาพ เพื่อนำพาประเทศไทยให้สามารถแข่งขันในสังคมโลกและเกิดความยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการกำหนดให้มีการปฏิรูประบบบริหารและระบบการจัดการการศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกในประวัติการศึกษาไทย (ธรรมเกียรติ กันอริ, 2543) โดยมีข้อกำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ และได้มีจุดเน้นที่สำคัญในการปฏิรูป 5 ด้าน คือ 1) การปฏิรูประบบการศึกษา 2) การปฏิรูปการเรียนรู้ 3) การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา 4) การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคคลทางการศึกษา 5) การปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ในส่วนของการปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีการสอนที่มุ่งเน้นกระบวนการคิด มากกว่าการจำ ครูจึงต้องมีวิธีในการสอน การใช้คำถามให้เหมาะสมกับผู้เรียน คำตอบของผู้เรียนเกิดจากกระบวนการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นการส่งเสริมการพัฒนาครูให้พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน การที่ครูจะมีคุณภาพและมีมาตรฐานในวิชาชีพได้นั้น ครูต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานในวิชาชีพของตนเป็นสำคัญ เป้าหมายในการพัฒนาควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ ทั้งด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) คุณลักษณะของครูที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยอมรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและปรับปรุงต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน (Sirirangthasri, 2014)

ในขณะที่ ครู ถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ต้องผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพ กำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันไว้ว่า ผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมีคุณภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีการ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นสำคัญ ฉะนั้นครูต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมัคร ชินบุตร, 2545)

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาการพัฒนาครูยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การพัฒนาครูยังขาดระบบที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูไม่เหมาะสมและขาดความต่อเนื่อง ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง แต่ขาดปัจจัยและระบบการส่งเสริมสนับสนุนจูงใจ ระบบประเมินสมรรถนะครูยังไม่ชัดเจน รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูหลายแหล่งยังใช้วิธีเดิม (Office of the Education Council, 2009) สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (Secretariat of the Teachers Council of Thailand, 2009) ที่ได้เสนอปัญหาด้านการพัฒนาครูว่า ขาดระบบการพัฒนาครูที่ดี ครูยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรม และแนวปฏิบัติด้านการเรียนการสอน ประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพในด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ ไม่ตรงกับความต้องการของครู ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้ หลักสูตรการอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นการแยกกันอบรมทีละส่วน ไม่เป็นองค์รวมโดยวิทยากรต่างหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบการอบรมเน้นการบรรยายทางทฤษฎีมากกว่าการฝึกปฏิบัติ วิทยากรขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้การฝึกอบรมครูไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้หลังการอบรมแล้วส่วนมากไม่มีการติดตามผลและการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อครูมีปัญหา

นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัย ยังพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองได้ดังนี้ 1) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ 2) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 3) จิตวิทยาสำหรับครู 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) ภาษาและวัฒนธรรม 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 7) ความเป็นครู 8) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 9) การประกันคุณภาพการศึกษา 10) หลักสูตร และ11) ปรัชญาการศึกษา อีกทั้งยังพบว่าแนวทางการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ควรมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู 11 มาตรฐานในทุก ๆ ประเด็น โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญ ควรให้เกียรติและเชื่อใจครู โดยผู้บริหารต้องมีทักษะหรือเทคนิคเพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเช่นกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้ประกอบวิชาชีพครู นักเรียน และต่อองค์กร (มะสานูสี อาลี, 2562)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นควรว่า การที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนในการตัดสินใจนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในโรงเรียนได้นั้น โรงเรียนจำเป็นจะต้องมีการพัฒนา การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ดี และที่สำคัญครูผู้สอนต้องมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะ มีคุณภาพ มีความสามารถที่ดีในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นนักสร้างที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและคุณธรรม ให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะและความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครู รวมถึงเป็นแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดกับการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ทั้งหมด 17 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 154 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมจำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามมาตรฐานความรู้ จำนวน 11 มาตรฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (Likert, 1967 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ทั้ง 17 โรงเรียน ระยะเวลาการตอบกลับภายใน 30 วัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 127 คน คิดเป็นร้อยละ 82.47 และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (data triangulation) โดยพิจารณาข้อมูลจากเวลา สถานที่ และบุคคล วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และทำการถอดถ้อยคำให้สัมภาษณ์ (interview transcript) สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction Reasoning) เพื่อให้ได้ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ด้านความเป็นครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านปรัชญาการศึกษา ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านหลักสูตร ด้านภาษาและวัฒนธรรม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ภาพรวม

(N = 127)

ข้อที่	สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู	μ	σ	ระดับ
1	ความเป็นครู	4.95	0.21	มากที่สุด
2	ปรัชญาการศึกษา	4.93	0.28	มากที่สุด
3	ภาษาและวัฒนธรรม	4.89	0.31	มากที่สุด
4	จิตวิทยาสำหรับครู	4.93	0.25	มากที่สุด
5	หลักสูตร	4.91	0.27	มากที่สุด
6	การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.96	0.27	มากที่สุด
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.95	0.20	มากที่สุด
8	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.96	0.19	มากที่สุด
9	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	4.96	0.19	มากที่สุด
10	การประกันคุณภาพการศึกษา	4.94	0.25	มากที่สุด
11	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.97	0.14	มากที่สุด
	รวม	**4.94**	**0.22**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.94, σ = 0.22) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (μ = 4.97, σ = 0.14) ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (μ = 4.96, σ = 0.18) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (μ = 4.96, σ = 0.19) ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (μ = 4.96, σ = 0.19) ด้านความเป็นครู (μ = 4.95, σ = 0.21) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (μ = 4.95, σ = 0.20) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (μ = 4.94, σ = 0.25) ด้านปรัชญาการศึกษา (μ = 4.93, σ = 0.28) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู (μ = 4.93, σ = 0.25) ด้านหลักสูตร (μ = 4.91, σ = 0.27) และด้านภาษาและวัฒนธรรม (μ = 4.89, σ = 0.31) ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นครู ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานความเป็นครู เพราะมีความสำคัญต่อวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก ครูจำเป็นต้องมีความรอบรู้ในทุกศาสตร์ รู้บทบาทหน้าที่ของตน มีความรักในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพความรู้ 11 มาตรฐาน มีความสำคัญเพราะการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีส่วนช่วยทำให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้พัฒนานักเรียน เพราะครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ดังนั้นครูจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

2.2 ด้านปรัชญาการศึกษา ครูต้องพัฒนาตนเองในการนำหลักปรัชญา แนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านอารมณ์และสังคม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก

2.3 ด้านภาษาและวัฒนธรรม ครูต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านการสื่อสารทั้งในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ต้องใช้ในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ใช้สื่อความหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสาร ต้องพัฒนาตนเองให้เข้าใจทั้งภาษาอังกฤษ เมียนมาร์ และวัฒนธรรม เนื่องจากมีพื้นที่ติดกัน และต้องพัฒนาภาษาอังกฤษให้ผ่านการทดสอบตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ครูต้องได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องจิตวิทยาซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูผู้สอนในทุกระดับชั้น จะได้นำแนวคิดหรือทฤษฎีทางจิตวิทยามาปรับใช้ในการจัดเรียนการสอนให้เหมาะสมถูกวิธีกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายได้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.5 ด้านหลักสูตร ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านหลักสูตร สามารถวิเคราะห์ ประเมิน และนำผลประเมินมาใช้พัฒนาต่อไปได้ เพราะหลักสูตรมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน ครูต้องสอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ ซึ่งครูจำนวนหนึ่งยังขาดความเข้าใจและความสนใจในการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.6 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ครูผู้สอนต้องพัฒนาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่เป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอนโดยตรง

2.7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ การทำวิจัยทำให้ครูทราบถึงปัญหาของนักเรียนและหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด และทำให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การวิจัยจึงเป็นอีกหนึ่งมาตรฐานสำหรับการพัฒนาตนเองของวิชาชีพครู

2.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ครูต้องพัฒนาตนเองในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการ

พัฒนาการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียน มีบรรยากาศการเรียนสนุกสนานน่าสนใจ และทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.9 ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใช้วิธีการที่หลากหลายและยืดหยุ่น มีความเข้าใจการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

2.10 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ครูต้องได้รับการพัฒนาตนเองด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้ที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้นตามที่สถานศึกษามีการกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละปีการศึกษาไว้อย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งครูจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจ และควรพัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

2.11 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ต้องรักษาเกียรติและชื่อเสียงของความเป็นครู

อภิปรายผล

1. สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ผลการวิจัยของอรวรรณ คำยอด (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสานิตา แดนโพธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) พบว่า สมรรถนะครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูของตนเองในระดับสูง และที่ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะครูได้รับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบัน มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เมื่อพิจารณาในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ผลวิจัยออกมาเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพราะครูจะต้องมีความเมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์ และเสียสละ อุทิศตน ปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยในตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญภร เอี่ยมพญา (2561) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1 กับจิตวิญญาณของครู ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับจิตวิญญาณครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งพรวิไล สุขมาก (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ในฐานะครูเป็นผู้มีหน้าที่อบรมเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ ครูจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง เพราะคุณธรรม จริยธรรม จะช่วยให้ครูเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีงาม มีการวางตัวที่ดีเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นที่เคารพและเป็นผู้เชื่อถือของศิษย์ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูง

นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของครูด้านภาษาและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของมะสานูสี อาลี (2562) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ครูควรเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาตนเองด้านทักษะภาษา เพื่อให้เกิดความชำนาญ และเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รวมไปถึงครูยังขาดความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีกระบวนการในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ภาษามีความสำคัญต่อการสื่อสารเป็นอย่างมาก ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงควรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ของครูในด้านนี้จะสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทางภาษาที่ดีขึ้น เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเองและสามารถใช้ภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูเห็นว่ายังมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านภาษาและวัฒนธรรมมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีแนวทางการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะครูและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามกรอบของคุรุสภากำหนดเพื่อนำมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มากขึ้น และยังสามารถเป็นองค์ความรู้ของตนเอง ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย ในขณะที่ผลการวิจัยของชะลอศรี แก้วสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการใช้ภาษานั้น มีความสำคัญต่อการสื่อสารของครูเป็นอย่างมากทั้งด้านการถ่ายทอดความรู้หรือการพูดคุยโต้ตอบกันระหว่างครูและนักเรียน หากครูใช้ภาษาที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมก็อาจทำให้การสื่อสารนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการสื่อสารทั้งในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ต้องใช้ในการสื่อสารและ

ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ใช้สื่อความหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสาร ต้องพัฒนาตนเองให้เข้าใจทั้งตัวภาษา ไม่ว่าจะเป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาถิ่นอื่น ๆ และวัฒนธรรม ทั้งนี้ การทดสอบที่วัดระดับความสามารถในการใช้ภาษา (CEFR) ได้ถูกยกขึ้นมาเป็นเครื่องมือการประเมินความสามารถทางภาษาที่เป็นทางการ เพื่อวัดระดับภาษาของครู การพัฒนาตนเองในด้านนี้ จึงสำคัญมากสำหรับครู เพราะหากครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถก็จะส่งผลที่ดีให้แก่ผู้เรียนและสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยของสิทธิชัย ทองมาก, วุฒิชัย เนียมเทศ, เรชา ชูสุวรรณ, และ ฤทัยชนนี สิทธิชัย (2561) พบว่า ครูมีปัญหาของการไม่เข้าใจถึงความเป็นอัตลักษณ์ของผู้เรียนในพื้นที่ เช่น ผู้เรียนส่วนใหญ่ใช้ภาษายาวีหรือภาษาถิ่นใต้ในการสื่อสาร แต่ครูบังคับให้ใช้ภาษาไทยกลางอย่างเข้มงวด ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกแปลกแยก ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกของผู้เรียน จากความแตกต่างทางด้านศาสนาที่ครูยังไม่สามารถหลอมรวมผู้เรียนให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้ และปัญหาการขาดเชื่อมประสานการทำงานร่วมกันระหว่างครูและชุมชนในพื้นที่ ดังนั้นการผลิตครูในบริบทดังกล่าว จึงต้องเพิ่มคุณภาพของครูให้ตอบโจทย์พื้นที่และเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะ Soft skills ของตนเองเพราะครูไม่ได้มีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นศูนย์กลางพัฒนาและแก้ปัญหาในท้องถิ่นด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สมรรถนะของครูด้านภาษาและวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นครูต้องพัฒนาตนเองในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เมียนมาร์ เพราะต้องใช้ในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้ดีถูกต้องและเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพครู และความเข้าใจในวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

1.2 ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อรักษาสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้มีมาตรฐานที่สูง โดยสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ เสียสละให้สังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือและความเต็มใจทั้งในการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นบนพื้นฐานของมาตรฐานวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อนักเรียน ครูผู้สอน และสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2.2 ควรศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองของครูตามตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

สมรรถนะและความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ซึ่งสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของครูที่คุรุสภากำหนดให้ครูต้องมีมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) 1) ด้านความเป็นครู 2) ด้านปรัชญาการศึกษา 3) ด้านภาษาและวัฒนธรรม 4) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู 5) ด้านหลักสูตร 6) ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 11) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ จากการศึกษาพบว่าครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพราะครูจะต้องมีความเมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์ และเสียสละ อุทิศตน เป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่สมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเองและสามารถใช้ภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัญภร เอี่ยมพญา. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณครู ของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กับจิตวิญญาณของครู. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 22*(1), 310-324

ชะลอศรี แก้วสูงเนิน. (2554). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5.* สารนิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ธรรมเกียรติ กันอริ. (2543). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2542.* สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

พรวิไล สุขมาก. (2565). *หลักวิชาชีพครู.* ศูนย์ผลิตตำราเรียนและสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มะสานูสี อาลี. (2562). *ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สิทธิชัย ทองมาก, วุฒิชัย เนียมเทศ, เรชา ชูสุวรรณ และฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2561). เหลียวหลังแลหน้าคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5*(พิเศษ), 186-198.

สานิตา แดนโพธิ์. (2560). *สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์).* การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมัคร ชินบุตร. (2545). ทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครู. *วิทยาจารย, 101*(2), หนา 19 – 22.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545.* กราฟฟิกหวาน.

อรวรรณ คำยอด. (2555). *สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Office of the Education Council. (2009). *Proposals for educational reforms in the second decade (2009-2018).* Office of the Education Council, Ministry of Education. (In Thai).

Secretariat of the Teachers Council of Thailand. (2009). *Collection of laws, ministerial regulations, rules, regulations, announcements for educational professionals.* Kurusapa Printing Ladphrao. (In Thai).

Sirirangthasri, P. (2014). *Upgrading the quality of Thai teachers in the 21st century.* Office of Social Promotion of Youth Learning and Quality. (In Thai).

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย*

ชลธิชา พละอาชีพ[1] สุวดี อุปปินใจ[2] ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
*Corresponding author e-mail: Chonticha.parasheep@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย โดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านวิชาการระดับอาจารย์มหาวิทยาลัย 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย จำนวน 140 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามตารางของเกรซซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ 3) สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาสร้างรูปแบบแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาและมีส่วนได้ส่วนเสียประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบบันทึกประเด็นการสัมมนา แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในมี 5 องค์ประกอบ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน 3) รูปแบบชื่อ “รูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย” มี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการบริหารงานนิเทศภายใน วัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน กระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน การประเมินการบริหารงานนิเทศภายใน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานนิเทศภายใน ผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีความถูกต้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหาร; งานนิเทศภายใน; โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

* Received: 25 February 2025, Revised: 28 March 2025, Accepted: 02 April 2025

Development of Internal Supervision Administration Model of Extra-large Primary School, Bansankhong School (Chiangraijaroonrat), Chiang Rai Province

Chonthicha Parasheep[1] Suwadee Ouppinjai[2] Thidarat Sukprapaporn[3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Chonticha.parasheep@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research was to development of internal supervision administration model of extra-large primary school, Bansankhong School (Chiangraijaroonrat), Chiang Rai Province. The research method were 1) to study the components of internal supervision administration of an extra-large primary school, Bansankhong School (Chiangraijaroonrat), Chiang Rai Province, by analyzing documents and conducting a seminar with 7 purposively selected experts with relevant knowledge and experience in educational supervision and academics at the university lecturer level, 2) to study the current situation, the desired situation, and the needs of the internal supervision administration of the internal supervision administration of Bansankhohg School (Chiangraijaroonrat), Chiang Rai Province, The sample consisted of 140 administrators, teachers and educational personnel in Bansankhohg School (Chiangraijaroonrat), Chiang Rai Province, obtained using the simple random sampling method according to Krejcie and Morgan's table at a 95 percent confidence level, and 3) to create and evaluate the internal supervision administration model by taking data from step 1 and step 2 to create a model and submitting it to 7 purposively selected experts with relevant knowledge and experience in educational supervision and has a staked in it to evaluate its accuracy and validity. The research instruments composed of a document synthesis form, a seminar agenda recording form, questionnaires, and evaluation forms. The data was analyzed using mean, standard deviation, index of priority of needs and content analysis. The results of the research found that: 1) the components of the internal supervision administration model consisted of 5 components, 2) the current situation and the desired situation of the internal supervision administration with the whole picture were at high level, the highest need index value is the internal supervision administration process, and 3) The model named "Internal Supervision Administration Model in Extra-Large Primary Schools, Bansankhong School (Chiangraijaroonrat), Chiang Rai Province" consisted of 5 components: principles of internal supervision administration, objectives of internal supervision administration, internal supervision administration process, evaluation of internal supervision administration, and factors affecting the success of internal supervision administration. The evaluation results found that the model was highly accurate and feasible.

Keywords: administration model; internal supervision; an extra-large primary school.

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

แม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก แต่จากการศึกษาพบว่า โรงเรียน ส่วนใหญ่ยังขาดการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและจริงจังทั้งจากภายในและภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนและครูจำนวนมาก มีอาคารสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ มากมาย และมักจะตั้งอยู่ในเขตเมืองที่มีประชากรหนาแน่น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจึงต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะด้านการประสานงาน ปัญหาสำคัญที่พบคือการสื่อสารไม่ชัดเจน ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรหรือบุคลากรขาดความรับผิดชอบ (ปุณณพัฒน์ ธนเดโชเดช, สุวดี อุปปินใจ, และพูนชัย ยาวิราช, 2567) ด้วยความซับซ้อนของบริบทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษดังกล่าว ส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศในหลายกรณีมักเผชิญกับปัญหาการขาดแนวทางที่ชัดเจน ความไม่ต่อเนื่องในกระบวนการนิเทศ และการขาดการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน และลดทอนความเชื่อมั่นของครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองและการปรับปรุงการสอน (Fullan, 2007; UNESCO, 2015)

โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จัดเป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษ โดยเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา คือ ชั้นอนุบาลปีที่ 2 และชั้นอนุบาลปีที่ 3 และระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด จำนวน 220 คน และมีนักเรียนทั้งหมด จำนวน 2,438 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2567) จากการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ที่ผ่านมา พบว่า การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนที่จะสามารถส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ และครูยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์), 2567)

สภาพปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวสอดคล้องกับ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562) ซึ่งกล่าวถึงสภาพปัญหาของการนิเทศในโรงเรียนว่ามีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะการนิเทศ ผู้บริหารไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศ ขาดการเตรียมความพร้อม ไม่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น ไม่ดำเนินการตามแผนการนิเทศ และขาดการประเมินผลและนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับ สุภัจฉรา กาใจ (2562) ซึ่งพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในนั้นเกี่ยวกับครูไม่เข้าใจกระบวนการนิเทศ ฝ่ายวิชาการไม่มีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ขาดการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และไม่มีโครงการสนับสนุนด้านการนิเทศ ไม่มีตารางการนิเทศอย่างชัดเจน ซึ่งครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาควรได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

จากสภาพปัญหา เหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย เพื่อหารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

1.1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานนิเทศภายใน จากการวิเคราะห์เอกสาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานนิเทศภายใน

1.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร และฐานข้อมูลในอินเตอร์เน็ต

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.2 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1.2.1 แหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่ความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการระดับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกประเด็นการสัมมนา

1.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

2.1 แหล่งข้อมูล คือ

2.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 220 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยยึดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรซซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Krejecie, R.V. & Morgan, D.W., 1970; อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย โดยคำถามแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) (Likert, R., 1967)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เก็บรวบรวมแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

และวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

3. ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

3.1 สร้างรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

3.1.1 แหล่งข้อมูล คือ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสรุปรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

3.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ลงในแบบสรุปรูปแบบ ฯ

3.1.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ลงในแบบสรุปรูปแบบ ฯ และจัดทำร่างรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

ขั้นที่ 3.2 ประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

3.2.1 แหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่ความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานนิเทศการศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 3 คน และผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 4 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบ ฯ ด้านความถูกต้องและความเป็นไปได้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) (Likert, R., 1967)

3.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เก็บรวบรวมแบบประเมินในรูปแบบของ Google Form

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการบริหารงานนิเทศภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารงานนิเทศภายใน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน 3) กระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน 4) การประเมินการบริหารงานนิเทศภายใน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานนิเทศภายใน

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย แสดงได้ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น							
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI	ลำดับ
1. หลักการบริหารงานนิเทศภายใน	4.07	0.66	มาก	4.43	0.62	มาก	0.088	2
2. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน	4.05	0.67	มาก	4.38	0.66	มาก	0.081	3
3. กระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน	4.09	0.70	มาก	4.46	0.63	มาก	0.090	1
4. การประเมินการบริหารงานนิเทศภายใน	4.02	0.69	มาก	4.32	0.59	มาก	0.075	5
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานนิเทศภายใน	4.13	0.68	มาก	4.46	0.62	มาก	0.080	4

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ด้านหลักการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.66) ด้านวัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.67) ด้านกระบวนการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.70) ด้านการประเมินการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.69) และด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.68) ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ ด้านหลักการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.62) ด้านวัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.66) ด้านกระบวนการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.63) ด้านการประเมินการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.59) และด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.62) และผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น อันดับที่ 1 คือ ด้านกระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน (PNI = 0.090) อันดับที่ 2 คือ ด้านหลักการบริหารงานนิเทศภายใน (PNI = 0.088) อันดับที่ 3 คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน (PNI = 0.081) อันดับที่ 4 คือ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานนิเทศภายใน (PNI = 0.080) และอันดับที่ 5 คือ ด้านการประเมินการบริหารงานนิเทศภายใน (PNI = 0.075)

3. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

รูปแบบชื่อ **“รูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย”** ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

1.1) หลักกัลยาณมิตร มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงาน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

1.2) หลักประชาธิปไตย มีการส่งเสริมให้ทุกคนมีการยอมรับซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน ทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นโดยเคารพสิทธิและยอมรับความแตกต่างของบุคคล และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

1.3) หลักการมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการนิเทศ เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศร่วมกันอย่างเป็นระบบ

1.4) หลักการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมผู้นำให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสำหรับการนำทีม มีความยืดหยุ่น สามารถเตรียมความพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ สามารถปรับตัว จัดการปัญหาและความเครียดที่เกิดขึ้น เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกอย่างเสรี เกิดพลังที่จะคิดและริเริ่มทำสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5) หลักการความถูกต้องตามหลักวิชา มีการส่งเสริมให้การนิเทศเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีความทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายที่ตั้งไว้คือการพัฒนาครูและนักเรียน มีการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

1.6) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง มีการประสานงาน และให้ความร่วมมืออันดีของสมาชิก ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและเกิดการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

2.1) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

2.3) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

กระบวนการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparing) 2) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนนิเทศ (Planning) 3) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศตามแผน (Doing) 4) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) และ 5) ขั้นตอนที่ 5 การรายงานและสะท้อนผลการนิเทศ (Report and Reflecting) โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

3.1) ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (Preparing) เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีการดำเนินการดังนี้

3.1.1) ประชุมเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

3.1.2) สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน การสำรวจความต้องการของครูเกี่ยวกับการนิเทศในโรงเรียน

3.1.3) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการนิเทศ

3.1.4) วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการให้เหมาะสม

3.1.5) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

3.2) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนนิเทศ (Planning) เป็นระยะของการกำหนดขั้นตอน และวิธีการนิเทศ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการมากที่สุด มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการนิเทศอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ มีการดำเนินการดังนี้

3.2.1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศ กำหนดหลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของการนิเทศ กำหนดเนื้อหาการนิเทศ ออกแบบการนิเทศ สื่อนิเทศ เครื่องมือนิเทศ กรอบการประเมิน วิธีการติดตามและการรายงานผลการนิเทศ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ และผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.2.2) จัดสรรทรัพยากร มีการประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการดำเนินการ

3.2.3) กำหนดรูปแบบ เทคนิค และวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาการนิเทศ เช่น การศึกษาดูงาน (Study Tour) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน (Teaching Observation) การสนทนาทางวิชาการ การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ การอบรมและการส่งครูเข้าอบรมหรือร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การนิเทศตามที่กำหนดไว้

3.2.4) ร่วมกันจัดทำสื่อนิเทศ และเครื่องมือนิเทศ โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น สื่อดิจิทัล และสื่อออนไลน์

3.2.5) การกำหนดเครื่องมือการประเมินและรายงานผลการนิเทศ มีการประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดเครื่องมือการประเมินและรายงานผลการนิเทศที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3.3) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศตามแผน (Doing) เป็นการดำเนินการตามแผนการนิเทศที่จัดทำไว้ ดังนี้

3.3.1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน

3.3.1.1) ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อสร้างความเข้าใจและทบทวนเกี่ยวกับขั้นตอนการนิเทศการสอน และนัดหมายเวลาในการนิเทศ

3.3.1.2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในประเด็นการสังเกตการสอน

3.3.1.3) สร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและเป็นกันเอง

3.3.1.4) เพิ่มช่องทางในการสร้างความสัมพันธ์สำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เช่น กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และช่องทางเครือข่ายออนไลน์

3.3.2) การสังเกตการสอน

3.3.2.1) ดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้และบันทึกผลสังเกตการสอนตามประเด็นการสังเกตการสอนที่ได้ตกลงและทำความเข้าใจร่วมกันไว้

3.3.2.2) สังเกตการสอนด้วยการเยี่ยมชั้นเรียน โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ ดีขึ้น

3.3.2.3) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ โดยผู้บริหารให้กำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู

3.3.2.4) ใช้สื่อและเครื่องมือการนิเทศอย่างเหมาะสม

3.3.2.5) ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะขณะปฏิบัติการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่สัมพันธ์กับวิธีการประเมิน

3.3.3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน

3.3.3.1) ผู้นิเทศรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

3.3.3.2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นหรือค่านิยมส่วนตัว

3.3.3.3) เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูทราบ และร่วมกันคิดพิจารณาประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.4) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศว่าบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ มีการดำเนินการดังนี้

3.4.1) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและกิจกรรมการนิเทศ

3.4.2) เลือกใช้เครื่องมือประเมินที่จัดทำหรือจัดหาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.3) สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ

3.4.4) สนทนาหรือซักถามผู้รับการนิเทศ เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.4.5) ตรวจผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ

3.4.6) ใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน

3.4.7) ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อประเมินผลการดำเนินการ

3.5) ขั้นตอนที่ 5 การรายงานและสะท้อนผลการนิเทศ (Report and Reflecting) เป็นการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศ เพื่อนำเสนอหรือสะท้อนผลให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ เพื่อเป็นการวิเคราะห์สังเคราะห์ผลการนิเทศ ร่วมสะท้อนผลและสร้างข้อเสนอแนะหรือทิศทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

4.1) ประเด็นการประเมิน ได้แก่

4.1.1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู

4.1.2) การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินสภาพการบริหารงานนิเทศภายใน

4.1.3) การประเมินผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานนิเทศและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานนิเทศ

4.2) วิธีการประเมิน ได้แก่

4.2.1) สังเกตจากสภาพจริง

4.2.2) ใช้แบบทดสอบ

4.2.3) ใช้แบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.2.4) ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2.5) ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

5.1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติของการเป็นผู้นิเทศที่ดี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และเห็นความสำคัญของการนิเทศ แสดงให้ครูเห็นถึงประสบการณ์ในการสอนที่ประสบความสำเร็จ มีการประชุมชี้แจงและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแก่ครูในโรงเรียน รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน

5.2) ปัจจัยด้านครู ครูในฐานะเป็นผู้รับการนิเทศจึงต้องเห็นความสำคัญของการนิเทศเพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยน

5.3) ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศต้องมีความพร้อมและทันสมัย ได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการนิเทศอย่างเพียงพอ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และ

กระบวนการนิเทศอย่างชัดเจนและตรงกัน มีการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศอย่างเป็นระบบ และมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

5.4) ปัจจัยด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน และมีการสนับสนุนให้มีการประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.44) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.42)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารงานนิเทศภายใน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน 3) กระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน 4) การประเมินการบริหารงานนิเทศภายใน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานนิเทศภายใน ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์มาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ แนวคิดของ รัศมี ภูกันดาน (2562) วิไลลักษณ์ วชิรสกุลโชค (2562) เอกชัย อ้ายม่าน (2562) ทิศนา แขมมณี (2564) กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์ (2565) และวาสนา ศรีมาศ (2566) อีกทั้งยังได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบและยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยกระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญจิรา จำปา (2567) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม มี 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) แนวทางการประเมินผล และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน ซึ่งกระบวนการบริหารงานนิเทศภายในประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศตามแผน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ และขั้นตอนที่ 5 การรายงานและสะท้อนผลการนิเทศ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์มาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานนิเทศภายในและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์ (2565) จันตรา ชื่นใจ (2566) วาสนา ศรีมาศ (2566) และสุวดี อุปปินใจ (2566) ประกอบกับโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นที่รับรู้ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองคำ อำไพ (2564) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยได้รูปแบบชื่อ “รูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย” ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารงานนิเทศภายใน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายใน 3) กระบวนการบริหารงานนิเทศภายใน 4) การประเมินการบริหารงานนิเทศภายใน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานนิเทศภายใน เมื่อนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ตรวจสอบประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ พบว่า ภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบโดยศึกษาและสังเคราะห์มาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ แนวคิดของ เอกชัย อ้ายม่าน (2562) รัตนะ บัวสนธ์ (2563) ทองคำ อำไพ (2564) และกุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์ (2565) นั่นคือมีขั้นตอนประกอบด้วย การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ทำให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในที่มีความน่าเชื่อถือ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนจึงทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจัดทำร่างรูปแบบ ฯ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ที่ความรู้ความเชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือประเมินความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ จึงพบว่า รูปแบบ ฯ ที่สร้างขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้องและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญจิรา จำปา (2567) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม มีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในที่ได้พัฒนาขึ้น และนำไปเปรียบเทียบกับรูปแบบการ

บริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสที่เป็นไปได้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 โรงเรียนควรนำรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในนี้ไปประยุกต์ใช้ โดยผู้บริหารควรนำหลักการบริหารงานนิเทศ ได้แก่ หลักกัลยาณมิตร หลักประชาธิปไตย หลักการมีส่วนร่วม หลักการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักการความถูกต้องตามหลักวิชา และ หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

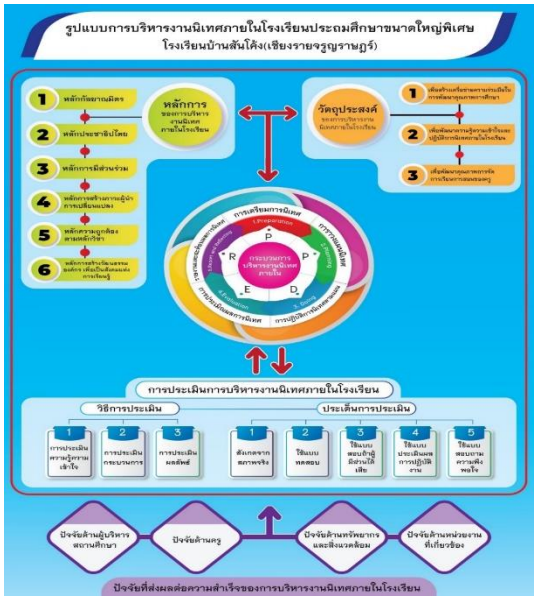
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน และกระบวนการในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในนี้ไปทดลองใช้กับโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย เพื่อหาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบ และนำข้อมูลมาพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนอื่น ๆ เช่น โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย

จากภาพที่ 1 พบว่า รูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์) จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายใน

เอกสารอ้างอิง

กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์. (2565). *รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). *การนิเทศในสถานศึกษา*. http://mystou.files.wordpress.com/2012202223503_8_t.pdf.

ขวัญจิรา จำปา. (2567). รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6*(4), น.47-68.

จันตรา ชื่นใจ. (2566). *รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทองคำ อำไพ. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2564). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปุณณพัฒน์ ธนเดโชเดช, สุวดี อุปปินใจ, และพูนชัย ยาวิราช. (2567). รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตพื้นที่พิเศษบนภูเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, *6*(1), 317 – 332.

พิสณุ ฟองศรี. (2558). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ด่านสุทธาการพิมพ์.

รัตนะ บัวสนธ์. (2563). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. ต้นอ้อแกรมมี่.

รัศมี ภูกันดาน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงรายจรูญราษฎร์). (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 - 2570 ของโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชียงรายจรูญราษฎร์)*. โรงเรียนบ้านสันโค้ง.

วาสนา ศรีมาศ. (2566). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาสำหรับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิไลลักษณ์ วชิรสกุลโชค. (2562). *รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สภัจฉรา กาใจ. (2562). *แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุวดี อุปปินใจ. (2566). *การนิเทศและการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ชอบพิมพ์จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

เอกชัย อ้ายม่าน. (2561). *รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดการศึกษา 4.0*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. (4th ed.). Teachers College Press.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims About Successful School Leadership Revisited. *School Leadership & Management, 40*(1), 5–22.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In *Attitude Theory and Measurement*. Wiley & Son. p.90-95.

UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for The Implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO.

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*

ธีรวัฒน์ บุญประสิทธิ์[1]* พัชราภา ตันติชูเวช[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
*Corresponding author e-mail: teerawat.bu@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 2) เสนอแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 เป็นข้อคำถามที่ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67 - 1.00 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีแนวทาง ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การเผยแพร่มาตรฐานการศึกษาผ่านหลายช่องทาง 3) ใช้การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 4) วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผ่านเครื่องมือในวิเคราะห์ 5) เลือกใช้วิธีและเครื่องมือเก็บข้อมูลที่หลากหลาย 6) คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาควรประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 8) การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ผ่านการกำกับ นิเทศ และตรวจสอบอย่างเป็นระบบ 9) การเผยแพร่ผลการประเมินตนเองควรใช้ช่องทางที่หลากหลาย

คำสำคัญ: ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา; กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4; การประเมินคุณภาพ

* Received: 28 February 2025, Revised: 9 April 2025, Accepted: 10 April 2025

The Operation of Internal Quality Assurance in Educational Institutions, Kamphaeng Saen4 School Group, under the Primary Education Service Area Office Nakhon Pathom Area 1

Teerawat Bunprasit[1*] Patcharapa Tantichuwet [2]

[1]Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University
[2]Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University
[*]Corresponding author e-mail: teerawat.bu@ku.th

ABSTRACT

This research aims to: 1) study the implementation of internal quality assurance in educational institutions and 2) propose guidelines for improving internal quality assurance within the Kamphaeng Saen4 school group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 132 school administrators and teachers, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. Key informants included 5 school administrators. The research instruments included a rating scale questionnaire on the implementation of internal quality assurance in the Kamphaeng Saen4 school group, with content validity indices ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.974. Additionally, a structured interview was used to gather insights on the development of internal quality assurance practices. The data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis. The findings revealed that the overall implementation of internal quality assurance in the Kamphaeng Saen4 school group was at the highest level. The proposed guidelines for improving internal quality assurance in educational institutions are as follows: 1) Appoint a committee to establish educational standards. 2) Disseminate educational standards through multiple channels. 3) Utilize SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) to determine the institution's strategic direction. 4) Develop an education quality improvement plan using analytical tools. 5) Employ diverse methods and tools for data collection. 6) Ensure that the institution's internal quality assessment committee includes relevant stakeholders. 7) Align education management with societal needs and integrate technology into teaching and learning. 8) Monitor and evaluate implementation through systematic supervision, inspection, and assessment. 9) Use multiple channels to disseminate self-assessment results.

Keywords: Internal quality assurance in educational institutions; Kamphaeng Saen4 school group; Quality assessment

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในศตวรรษที่ 21 ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการยกระดับระบบการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา โดยพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครู และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

การกำหนดมาตรฐานการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมในการพัฒนาคุณภาพ โดยช่วยให้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถใช้เกณฑ์เดียวกันเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) อีกทั้ง มาตรฐานการศึกษายังมาพร้อมกับตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็นการประกันคุณภาพภายในและภายนอก

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่ใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีระบบควบคุมและกลไกตรวจสอบคุณภาพที่สถานศึกษานำมาใช้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) การประกันคุณภาพการศึกษาไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบมาตรฐานของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การกำหนดเกณฑ์คุณภาพ การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ทางการศึกษา และการประเมินกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาเชิงระบบและสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 กำหนดให้มี ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพของการศึกษาทุกระดับ แบ่งเป็น การประกันคุณภาพภายใน และ การประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยการประกันคุณภาพภายในเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพภายในองค์กรของตน ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อตรวจสอบและประเมินมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ มาตรา 48 ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการประกันคุณภาพฯ อย่างต่อเนื่อง โดยต้องจัดทำรายงานประจำปีเพื่อนำเสนอแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา 2) วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนา ด้วยกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน 5) ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินการศึกษาไปยังหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลทุกปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) โดยในส่วนของ สพป.นครปฐม เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการ

ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือสถานศึกษา 121 แห่งในพื้นที่ให้สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากรายงานการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report,SAR) ปีการศึกษา 2564 ของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของ สพป.นครปฐม เขต 1 มีโรงเรียนในกลุ่มที่ขาดความพร้อมด้านกายภาพ บุคลากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก แหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่เหมาะสม และมีสื่อเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนน้อย ด้านบุคลากร มีความพร้อมระดับปานกลาง โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานครบทุกแห่ง มีครูครบทุกระดับชั้น แต่ไม่ครบทุกรายวิชา ครูเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แต่ไม่เป็นระบบ ไม่นำผลไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.71 ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มกำแพงแสน4 ได้อยู่ในกลุ่มนี้ทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2564) และในรายงานการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report,SAR) ปีการศึกษา 2565 สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของ สพป.นครปฐม เขต 1 โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสามัคคี โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน โรงเรียนวัดปทุมทองสุทธาราม โรงเรียนวัดโพธิ์งาม โรงเรียนวัดทะเลบก โรงเรียนวัดสระสี่มุม โรงเรียนบ้านหนองพงนก โรงเรียนวัดดอนเตาอิฐ โรงเรียนบ้านหนองพงเล็ก โรงเรียนวัดราษฎร์วราราม โรงเรียนวัดท่าเสา ยกเว้นโรงเรียนวัดห้วยม่วง มีการพัฒนาขึ้นจากปีการศึกษา 2564 เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีความพร้อมทางด้านกายภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และมีเพียงพอ ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเพียงพอ กระบวนการบริหาร การจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนยังมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2565)

จากรายงานการสังเคราะห์การประเมินตนเอง (Self-Assessment Report, SAR) ปีการศึกษา 2565 ของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 ภายใต้การกำกับดูแลของ สพป.นครปฐม เขต 1 พบว่ามีการพัฒนาขึ้นในทุกด้านเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2564 ทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ปีการศึกษา 2564 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม YNY ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยนำเข้า แต่ยังไม่สามารถดำเนินงานด้านกระบวนการได้ตามมาตรฐาน แม้ว่าผลลัพธ์จะบรรลุเป้าหมายก็ตาม แต่ในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนได้รับการยกระดับขึ้นเป็นกลุ่ม YYY ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ที่เป็นไปตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2565) จากการพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยหรือแนวทางที่ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัด

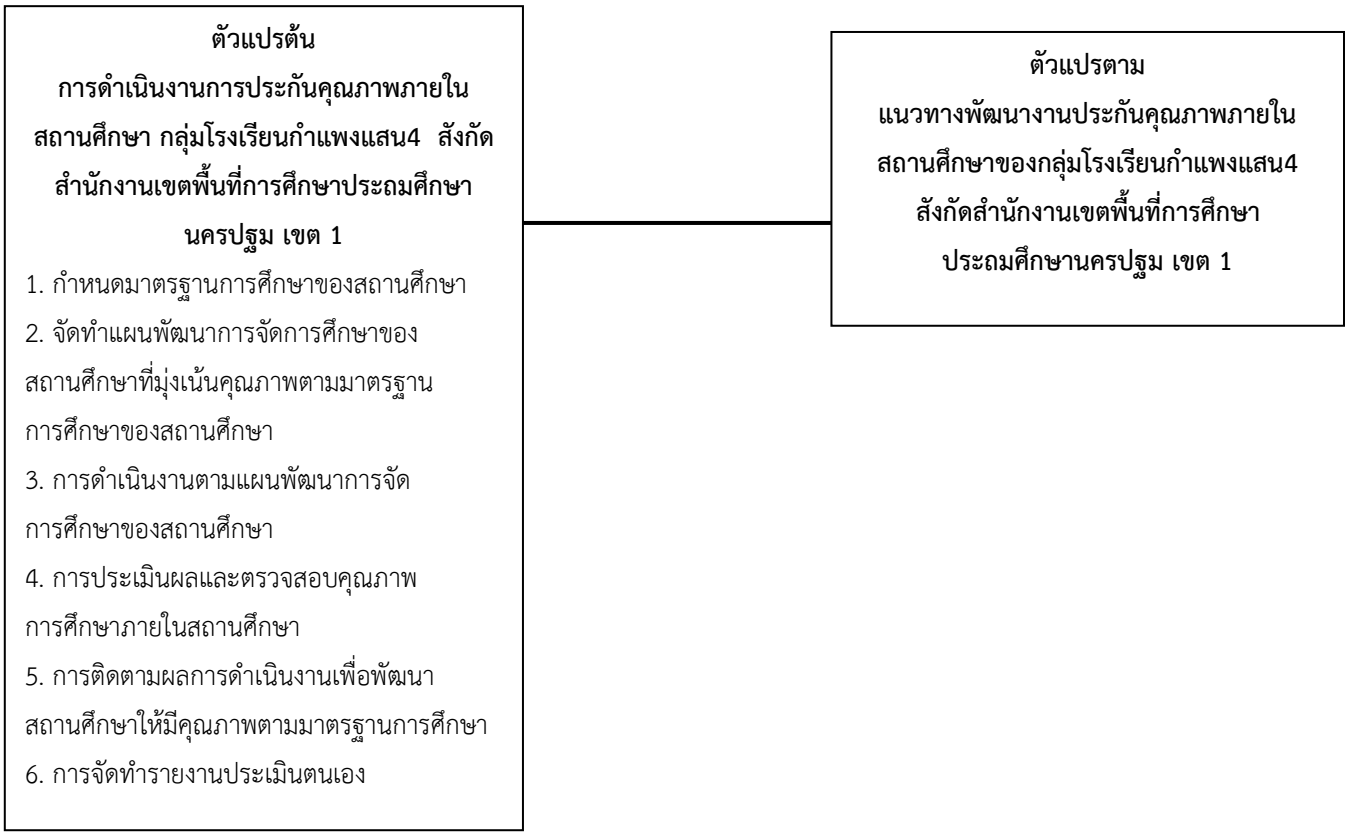
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินงานและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 ภายใต้การกำกับดูแลของ สพป.นครปฐม เขต 1 สรุปเป็นกรอบแนวคิดตามตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2561) ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบการวิจัยตามตัวแปรต้น ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 รวม 195 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2567)

1.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 จำนวน 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 ภายใต้การกำกับดูแลของ สพป.นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง เพศอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และขนาดของโรงเรียน และตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 จำนวน 6 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4

3.2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) วิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.67 - 1.00

3.3 ทดลองใช้แบบสอบถามกับ กลุ่มตัวอย่าง 30 คน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.974 และใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผ่าน Google Forms

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูล แล้วส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

4.2 รวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามที่ตอบกลับมา จำนวน 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.70

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน ทั้งหมด 12 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และคนอื่น, 2553) จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติตามที่กำหนด ดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือขนาดกลาง โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างน้อย 5 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี

2) มีผลการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดีขึ้นในปีการศึกษา 2565 เทียบกับปีการศึกษา 2564 ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 โดยอ้างอิงผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 ครอบคลุม 6 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละด้านเป็นแนวทางกำหนดคำถาม ร่างแบบสัมภาษณ์โดยอ้างอิงงานวิจัยและข้อมูลที่ศึกษา จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 ท่าน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 จัดทำเอกสารสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง กำหนดประเด็นหลักเกี่ยวกับแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิเคราะห์แนวโน้ม ข้อค้นพบและปัญหาพร้อมเปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละด้าน และสรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหา โดยเน้นแนวทางพัฒนาและส่งเสริมงานประกันคุณภาพ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 125)

ด้าน	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับค่าเฉลี่ย
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.58	0.03	มากที่สุด	3
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.59	0.07	มากที่สุด	2
3	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.51	0.02	มากที่สุด	5
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.62	0.01	มากที่สุด	1
5	การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.55	0.02	มากที่สุด	4
6	การจัดทำรายงานประเมินตนเอง	4.59	0.03	มากที่สุด	2
	รวม	**4.57**	**0.02**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.57 , S.D.=0.02) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากการแสดงผลค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$=4.62 , S.D.=0.01) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$=4.59 , S.D.=0.07) เท่ากันกับ ด้านการจัดทำรายงานประเมินตนเอง ($\bar{X}$=4.59 , S.D.=0.03) และด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.58 , S.D.=0.03) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.51 , S.D.=0.02)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผลจากระยะที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$=4.71 , S.D.=0.59) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน คัดเลือกผู้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ใช้แนวทางที่เป็นระบบ คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของโรงเรียน และมีคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “แนวทางในการแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา คือ การรับผิดชอบร่วมกัน การจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การมีบทบาทหรือการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตัวแทนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2568 และและข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษานำมาตรฐานการศึกษา เผยแพร่และแจ้งให้กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกรับทราบด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{X}$=4.48 , S.D.=0.66) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การเผยแพร่มาตรฐานการศึกษา ดำเนินการผ่านหลายช่องทาง ทั้งการประชุมชี้แจงบุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก (Facebook) และกลุ่มไลน์ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและสามารถนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “ประกาศตามกฎกระทรวงและผ่านทางช่องทางออนไลน์ของสถานศึกษา ได้แก่ เว็บไซต์ของโรงเรียน เฟซบุ๊ก (Facebook) และกลุ่มไลน์ จัดประชุมชี้แจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน”ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2568

2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผลจากระยะที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดทิศทางของสถานศึกษาประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ($\bar{X}$=4.71 , S.D.=0.54) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพภายในด้านจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา สภาพภายนอกด้านโอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษานั้นมีการวิเคราะห์หลายแนวทาง เช่น SWOT Analysis / TOWS Matrix เป็นต้น ($\bar{X}$=4.41 , S.D.=0.67) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ใช้ SWOT Analysis / TOWS Matrix ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท เน้นการมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นภายใต้การกำกับดูแล กระบวนการนี้เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและตรงตามบริบทของสถานศึกษา ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยการศึกษาสภาพบริบทของสถานศึกษา สภาพปัญหาจุดเด่น จุดด้อย การวิเคราะห์ SWOT analysis รวมทั้ง

ความต้องการของชุมชนและที่สำคัญต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงและหน่วยงานต้นสังกัด คือ สพฐ. และ สพป.นครปฐม เขต 1” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2568

3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผลจากระยะที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X}$=4.63 , S.D.=0.60) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอิงบริบทและนโยบาย โดยผ่านเครื่องมือในวิเคราะห์ ส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ PDCA ในการประเมินสภาพแวดล้อมและความพร้อมของสถานศึกษาอย่างละเอียด ทำให้สามารถวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ได้อย่างเป็นระบบ ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “แนวทางในการวางแผนในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพและการจัดการศึกษา คือ ความชัดเจนเหมาะสมและสามารถดำเนินการพัฒนาสู่อนาคตได้อย่างเป็นระบบ ทั้งยังต้องสร้างความเข้าใจสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ตรงกันทุกขั้นตอนโดยใช้วงจรคุณภาพการบริหารงานเชิงระบบ” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2568 และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพสำหรับนำมาวิเคราะห์แปลผล ($\bar{X}$=4.42 , S.D.=0.66) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ เลือกใช้วิธีและเครื่องมือเก็บข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและละเอียดจากหลายมุมมอง ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มาจากการสัมภาษณ์และการสังเกต ทำให้ทราบความคิดเห็นและประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ในขณะที่ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ระบบดิจิทัลและข้อมูลย้อนหลังทำให้เห็นภาพรวมและแนวโน้มการพัฒนาของสถานศึกษา ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “เลือกเครื่องมือที่หลากหลายตามสภาพและบริบทของผู้ให้ข้อมูล เช่น จากการสังเกต การสัมภาษณ์ แบบประเมินความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะเชิงบวกและเชิงลบ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหารวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาพัฒนาต่อไป” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568

4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผลจากระยะที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X}$=4.63 , S.D.=0.60) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาควรประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการบริหารงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การบริหารงาน และกระบวนการเรียนรู้ การประเมินคุณภาพภายในควรสะท้อนสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษา และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้

พัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ คณะกรรมการควรพิจารณาตัวชี้วัดต่างๆ ทั้งจากการประเมินภายในและภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “คณะกรรมการการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา จะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษาการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาและเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2568 และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนสังคมและประเทศชาติ ($\bar{X}$=4.60 , S.D.=0.57) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนผ่านการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจน พร้อมติดตามผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนการสอน เช่น การเรียนออนไลน์หรือสื่อดิจิทัล ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยการจัดประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2568

5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผลจากระยะที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาติดตามผลการดำเนินงานของตนเองตามปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีรวมถึงการแก้ไข ปรับปรุง การดำเนินงานของตนเองให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$=4.60 , S.D.=0.60) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ของคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาได้ถูกต้องครบถ้วน ($\bar{X}$=4.49 , S.D.=0.63) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ผ่านการกำกับ นิเทศและตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยคณะกรรมการติดตามผล พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยคณะกรรมการติดตามผลทำหน้าที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และยังมีการประชุมทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบจุดที่ต้องแก้ไข ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “แต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงานตามปฏิทินหรือแผนปฏิบัติการในทุกรอบการประชุมประจำเดือน ผู้รับผิดชอบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568

6. ด้านการจัดทำรายงานประเมินตนเอง ผลจากระยะที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารครู และบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}$=4.70 , S.D.=0.56) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาเผยแพร่ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้หลากหลายวิธีตามความเหมาะสม เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษา จุลสาร วารสาร แผ่นพับเสียงตามสาย และการชี้แจงในการประชุม ($\bar{X}$=4.51 , S.D.=0.58) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การเผยแพร่ผลการประเมินตนเองควรใช้ช่องทางหลากหลายและหลากหลายรูปแบบเพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ กระบวนการเผยแพร่ต้องเป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรับทราบและตรวจสอบข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ ควรมีการติดตามผลการเผยแพร่เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้ “แนวทางในการเผยแพร่ผลการประเมินตนเอง มีดังนี้ การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพจเฟซบุ๊ก (Facebook)” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2568

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

จากการศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัด สพป. นครปฐม เขต 1 พบว่า ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ยังสะท้อนข้อจำกัดบางประการ เช่น ความเข้าใจของบุคลากรต่อการนำแผนสู่การปฏิบัติจริงยังไม่ทั่วถึง ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และมีภาระงานประจำที่เป็นอุปสรรคต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มานะวงศ์ (2564) ซึ่งพบว่า ครูยังมีความสับสน ไม่เข้าใจแนวทางประกันคุณภาพแนวใหม่ และมองว่าเป็นภาระงานเพิ่มเติม จึงขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแผนพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้ออภิปรายเพิ่มเติมใน 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ คือ ข้อที่เกี่ยวกับการเผยแพร่มาตรฐานการศึกษาให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทราบ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่าข้อนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ทั้งนี้อาจมาจากกระบวนการเผยแพร่ที่ยังขาดความเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงข้อจำกัดด้านช่องทางการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งบุคลากรอาจยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา ทำให้การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติยังไม่เต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารีฟาฮ์ ปทาน (2566) ที่

เรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สพป.ลพบุรี เขต 2 ซึ่งเสนอว่า สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนมาตรฐาน และประเมินความต้องการของโรงเรียนและชุมชน เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักสูตร ก่อนนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาและเผยแพร่ต่อสาธารณะอย่างเหมาะสม

ด้านที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภายใน เช่น จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และสภาพภายนอก เช่น โอกาสและอุปสรรค โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือวิเคราะห์อย่าง SWOT Analysis / TOWS Matrix จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม พบว่าข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่สถานศึกษายังไม่นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนอย่างเต็มรูปแบบ หรือบุคลากรยังขาดความเข้าใจและมีส่วนร่วมน้อยในการใช้เครื่องมือวิเคราะห์เหล่านี้ นอกจากนี้ ยังอาจมีข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งส่งผลให้กระบวนการวิเคราะห์ยังไม่สมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี วรวรรณ (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพในโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม ซึ่งพบว่า การวิเคราะห์สภาพองค์กรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเสนอให้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันโดยใช้ SWOT Analysis ร่วมกับการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม เพื่อให้การวางแผนพัฒนามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

ด้านที่ 3 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญ คือ การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์และแปลผล พบว่าข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ซึ่งอาจเนื่องมาจากสถานศึกษายังขาดระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุม อีกทั้งบุคลากรยังขาดการอบรมและมีส่วนร่วมน้อยในการวิเคราะห์ข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา วงษ์นาค (2564) ซึ่งพบว่า สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ จัดระบบการเก็บข้อมูลให้สะดวกต่อการใช้งาน อัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดพื้นที่จัดเก็บหลักฐานทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบเทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประเด็นสำคัญคือ การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงข้อจำกัดในการดำเนินงาน เช่น ขาดแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจน ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการขาดครูเฉพาะทางหรืออุปกรณ์ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศมัย นิติศักดิ์ (2557) ซึ่งพบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ แต่ในทางปฏิบัติกลับยังคงเน้นการสอนแบบองค์รวม โดยครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และให้นักเรียนปฏิบัติตามคำแนะนำมากกว่าการเรียนรู้เชิงรุกหรือสร้างนวัตกรรม

ด้านที่ 5 การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ประเด็นสำคัญคือ การจัดทำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในโดยคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สถานศึกษายังขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน อาจเกิดจากการขาดการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการขาดการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลการติดตามยังไม่สมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี จันทร์ศิริ (2563) ซึ่งพบว่าการติดตามผลการดำเนินงานในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และแนะนำให้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 6 การจัดทำรายงานประเมินตนเอง ประเด็นสำคัญคือ การเผยแพร่ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ จุลสาร วารสาร หรือการประชุม ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากสถานศึกษายังขาดช่องทางที่ชัดเจนในการเผยแพร่ข้อมูลให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรอาจขาดความตระหนักและความรู้เกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ที่หลากหลาย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผยแพร่ผลการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ เหลืองวัฒนวิไล (2565) พบว่า การเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงและประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้อย่างโปร่งใส

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

แนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 มีแนวทาง คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การเผยแพร่มาตรฐานการศึกษาผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุมชี้แจงบุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร หงษ์เวียงจันทร์ (2565) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ไว้ว่า ควรศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศ เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐาน

ของสถานศึกษา ประกาศค่าเป้าหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อนำไปสู่การจัดทำโครงการพัฒนาใช้ผลการประเมินภายนอกจาก สมศ. มาวางแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใช้ระบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงาน โดยฝ่ายบริหารมีบทบาทในการนิเทศและติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเน้นการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและครอบคลุมทุกด้านของการเรียนการสอน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพของการประเมิน อย่างไรก็ตาม เพื่อรักษาและยกระดับคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสะท้อนคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ควรมีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น

2. จากการศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 ภายใต้การกำกับดูแลของ สพป.นครปฐม เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สถานศึกษาควรพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับปรุงแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง นอกจากนี้ ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดตามผลและการรายงานข้อมูลให้รวดเร็วและโปร่งใส รวมถึงพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เข้าใจและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

3. ควรศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน4 สังกัด สพป.นครปฐม เขต 1 พบว่า กระบวนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีการดำเนินงานในหลายมิติ โดยภาพรวมแสดงให้เห็นแนวโน้มเชิงบวกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรส่งเสริมแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญในการกำหนดมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายใน , การเผยแพร่มาตรฐานการศึกษาให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องรับทราบผ่านหลายช่องทาง , การใช้เครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ , การวางแผนพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยเครื่องมือทางการวิเคราะห์ข้อมูล , การเลือกใช้วิธีและเครื่องมือเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อความแม่นยำ , การจัดให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมพิจารณา , การออกแบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ , การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ , การเผยแพร่ผลการประเมินตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กระทรวงศึกษาธิการ.

จินตนา วงษ์นาค. (2564). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนบ้านลำแดง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิรภัทร์ เหลืองวัฒนวิไล. (2565). *บทบาทของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชารีฟาฮ์ ปทาน. (2566). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2*. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทพสตรี.

พิศมัย นิติศักดิ์. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกรอบสามในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญทรรศน์*, 9(1), 59-68.

ปรัชญามานะวงศ์. (2564). โรงเรียนบ้านสามขามิตรภาพที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(2), 43-57.

มยุรี วรวรรณ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2565). *ผลการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565*. สพป.นฐ.เขต 1.

สุภาวดี จันทร์ศิริ. (2563). การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 5 (2), 61-75.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และคณะ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Cronbach, L. J. (1990*). Essentials of psychological testing (5th ed.)*. Harper & Row.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4*

พระมหาพนมเทียร ปุณฺญชาโต (ฉัตรโชติกมาก)[1]* พระธรรมวชิรธีรคุณ[2], วรกฤต เถื่อนช้าง[3]

[1]นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา
[2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
*Corresponding author E-mail: pranomthuenchatchotmak@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล การสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสานวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงการจัดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง แบบประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ภาพรวมมีปัญหาด้านระบบการบริหารบุคคล ด้วยเหตุผลด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร 2.ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหากำลังบุคคล 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ3.ผลการประเมินรูปแบบ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ; โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา; หลักสังคหวัตถุ 4

* Received: 2025-02-28, Revised: 2025-03-28, Accepted: 2025-04-02

Model of Buddhist Personnel Management in Phrapariyattidhamma Schools general Education area 4

Pramaha Panomtuen Punnajato (Chatcotikamak) [1] PharaDhammavajiradheerakun [2] Worrakrit Thuenchang[3]

[1]Doctor of Education Program in Buddhist Educational Administration
[2]Lecturer of Mahajulalonkornrajavidyalaya University Nakhonsawan campus
[3]Lecturer of Mahajulalonkornrajavidyalaya University Nakhonsawan campus
Corresponding author E-mail: pranomthuenchatchotmak@gmail.com

ABSTRACT

This Research Article objectives of this research were: 1) to study the status of the personnel management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4, 2) to make the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4, and 3) to evaluate the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4. This research applied the Mixed Methods Research consisting of the Qualitative Research having: 1) studying the status of the personnel management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 from 18 key informants with the interview form and the content analysis for the data analysis, and 2) making the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 from 9 key informants with the focus group discussion and the content analysis for the data analysis, and the Quantitative Research having: 3) evaluating the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 from 15 key informants with the evaluation forms consisting of 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, utility, and practicality. The statistics used mean and standard deviation. The Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area found that the Buddhist personnel management model consisted of 1) the personnel recruitment according to the Saïgahavatthu 4 (Bases of Sympathy), 2) the staffing according to the Saïgahavatthu 4, 3) the personnel retention according to the Saïgahavatthu 4, 4) the personnel development according to the Saïgahavatthu 4, and 5) the performance appraisal according to the Saïgahavatthu 4. And The evaluation of the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 found that the evaluation of the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 in 4 dimensions: the evaluation of correctness was at the highest level. Moreover, the evaluation of appropriateness, utility, and practicality were at the high level.

Keywords: Model; Buddhist Personnel Management; Phrapariyattidhamma Schools general Education ; the Saïgahavatthu 4

บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพราะการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (คณะทำงานและคณะอนุกรรมการ,2557)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุและสามณร ได้มีโอกาสทางการศึกษา ได้ศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ โดยจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณร ที่จะได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นแก่งานพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทยภาษาอังกฤษ สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา (สมศักดิ์ บุญปู่, 2567) อันเป็นพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติธรรมวินัยตามควรแก่ฐานานุรูปและความสนใจเป็นหลักสูตรที่โรงเรียนสามารถจัดแผนการเรียนให้จบในตัวเองได้ หรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อมุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรมีบุคลิกภาพและอาจารวัตรอันสมควรแก่สมณเพศ และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณร ค้นพบความสามารถความสนใจความถนัดเฉพาะตน และช่วยให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทางคดีโลกและคดีธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามควรแก่สมณวิสัย โดยไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์รวมทั้งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรเมื่อเรียนจบแต่ละชั้นย่อมได้ความรู้เป็นเครื่องบริหารรักษาตนขณะบวชอยู่ เมื่อลาสิกขาออกไปย่อมมีความรู้พอควรแก่อัตภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคมฆราวาส และหากมุ่งหมายจะเรียนรู้ให้สูงขึ้นไปในระดับอุดมศึกษาก็ย่อมได้ โดยมีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รับพระภิกษุสามเณรที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยทั้งสองโดยตรง สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโครงสร้างการดำเนินงานเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไปโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไปโรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ กองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะให้การสนับสนุน เป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้

(พระภราดร สุขากุล, 2547) ปัจจุบันการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีปัญหาหลายประการ คือ ทั้งด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการศึกษา ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล รวมถึงระบบการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563)

อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามารถนำกระบวนการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการทางการศึกษาทั้งหลายที่กล่าวแล้ว มาก าหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ 4ประการ คือ การสรรหาบุคลากร การธ ารงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากร (บรรยงค์ โตจินดา, 2556) ซึ่งปัจจุบันการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ยังมีปัญหาหลายประการ คือ ทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติทั้งด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล รวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดคุณภาพ และปัญหาอาจเกิดจากสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบริหารหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีไม่เพียงพอหรือขาดคุณภาพ จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ

เพราะฉะนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 จึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อการดำเนินงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการพัฒนาและเสนอถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 ในการนำไปปรับปรุงให้การบริหารงานงานบุคคลประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4

2.เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4

3.เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยแต่ละด้านไว้เป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบจำนวน 15 รูปโดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย นำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 พบว่า

1.1 ด้านการสรรหากำลังบุคคล พบว่า สภาพในการสรรหาเพื่อพิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคมมาใช้ในการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคลากร เป็นสื่อกลางในการทำงานขององค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น มีหลักในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง 2) การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่เสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมา

ปฏิบัติงานในโรงเรียน 4) การนำเข้าสู่งาน (Induction) 5) การประเมินบุคลากร (Evaluation) 6) การพัฒนาบุคลากร (Development) 7) การตอบแทนบุคลากร (Compensation)

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดังนี้ คือ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานหรือการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ การอื่นใดที่จำเป็น หรือ เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า สภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะให้งานจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ โดยบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลกับสถานศึกษาหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอุทิศตนอุทิศเวลา เพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริงการธำรงรักษาบุคลากรได้

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้น ให้บุคลากร ได้พัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 พบว่า

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า มีแนวทางเพื่อพิจารณาดังต่อไปนี้1.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้คำแนะนำให้ถูกต้อง (ทาน) 2.ผู้บริหารควรเน้นกระบวนการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันจนมีการเรียกรวมเป็นเสมือนขั้นตอนเดียวกัน โดยการสื่อสารที่ดีให้ชัดเจน (ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มาสมัครงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 (อัตถจริยา) 4.ผู้บริหารควรคัดเลือกและสรรหาด้วยกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัคร สำหรับงานหนึ่งงานใดซึ่งกระบวนการคัดเลือกมักจะเริ่มต้นด้วยการกลั่นกรองผู้สมัคร เพื่อคัดคนที่ไม่มีคุณลักษณะที่ชัดแจ้งตามความต้องการของตำแหน่งงานออกไป (สมานัตตตา) 5.ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมกับการพิจารณาการคัดเลือกให้ได้บุคลากรจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ามาทำงานในองค์กร (สมานัตตตา) 6.ผู้บริหารควรมีกระบวนการคัดเลือกที่เชื่อถือได้และเที่ยงตรงเกี่ยวกับผู้สมัครให้มากที่สุด เพื่อพิจารณาให้รอบคอบตรงกับลักษณะเฉพาะของงาน การเลือกจากผู้ที่สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การมีความต้องการตรงกับตำแหน่งลักษณะที่งานระบุไว้ จะทำให้สามารถใช้คาดการณ์ถึงความสำเร็จของงาน การดำเนินการทั้งการ

สรรหาและคัดเลือกจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ (อัตถจริยา) 7.ผู้บริหารควรต้องยึดตามระเบียบ งานบริหารบุคคล โดยให้แผนกบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนสามัญเป็นผู้ดูแล ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารอย่างเข้มแข็ง (สมานัตตตา)

2.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1.ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกคน ด้วยการดำเนินการมอบหมายงานที่เขาถนัดเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา) 2.ผู้บริหารควรมอบนโยบายการเสริมแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้เขาปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่แล้วยังต้องดูแลด้านงานที่มอบหมายรองจากงานหลัก (ทาน ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรพิจารณาจัดกลุ่มกิจกรรมของงานรวมกันเพื่อที่จะได้มอบหมายให้บุคลากรคนหนึ่งคนใดเป็นผู้รับผิดชอบรับไปดำเนินการ จำนวนตำแหน่งจะมีเท่ากับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน (ทาน ปิยวาจา)

2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1.ผู้บริหารควรมีแนวทางการธำรงรักษาซึ่งบุคคลที่ชัดเจน เพราะองค์กรต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กรซึ่งหมายถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (ทาน) 2.ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลามีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและเจตนาที่ดีต่อกัน (ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบเกียรติบัตรกับเกี่ยวงานที่ทำให้เขาเป็นผลงานของเขาว่าเขาได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการกระตุ้น (อัตถจริยา) 4.ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโครงการอบรมคุณธรรมบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ร่วมกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (สมานัตตตา) และ 5.ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย (อัตถจริยา)

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า มีแนวทางเพื่อพิจารณาดังนี้ 1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา) 2. ผู้บริหารควรให้แนวทางที่ชัดเจนโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ สำหรับเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น (ทาน ปิยวาจา) 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการอบรมบุคลากรที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานนับเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม (อัตถจริยา) 4.ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญกรณีบุคลากรบางรายที่ยังขาดทักษะและความสามารถบางประการในการดำรงตำแหน่งใหม่ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เช่นกัน (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา) เป็นต้น

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเอาไปใช้พิจารณาในความดีความชอบ (อัตถจริยา) 2.ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำรายงานหรือว่าการประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่

ของบุคลากรอย่างเข้มแข็ง (สมานัตตตา) 3.การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนของคุณครู ผู้บริหารควรจะใช้วิธีการเสนอผลงานให้คณะกรรมการประเมินและกลั่นกรอง(ทาน ปิยวาจา) 4.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระบวนการการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพผู้เรียน (อัตถจริยา สมานัตตตา) เป็นต้น

3.ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่าน ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ด้านที่	รูปแบบ	ความถี่/ค่าเฉลี่ยของการวัดผล/แปลผล											
	รูปแบบการบริหาร บริหารงานบุคคลเชิงพุทธ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ			ความเป็นประโยชน์		
		ความถี่	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ความถี่	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ความถี่	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ความถี่	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4	15	5.00	มากที่สุด	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก
2.	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4	15	5.00	มากที่สุด	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก
3.	ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4	15	5.00	มากที่สุด	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก
4.	ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสังคห วัตถุ 4	15	5.00	มากที่สุด	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก
5.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4	15	5.00	มากที่สุด	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก
	รวมเฉลี่ย	15	5.00	มากที่สุด	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก	15	4.00	มาก

ตามตารางที่ 1 พบว่า ทุกด้านมีความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 มีการอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการสรรหากำลังบุคคล พบว่า สภาพในการสรรหาเพื่อพิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคมมาใช้ในการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคลากร เป็นสื่อกลางในการทำงานขององค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พึ่งมีพระราชบัญญัติเป็นของตัวเอง การบริหารงานในส่วนการสรรหากำลังบุคคล การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติแผนกสามัญ เขต 4 ยังคงใช้บริบทการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบการสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวง ขุนพรหม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ผลการวิจัย พบว่า บุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความต้องการการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น มีหลักในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง 2) การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่เสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณฑา สาธุกานนท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมาคือด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดังนี้ คือ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานหรือการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ การอื่นใดที่จำเป็น หรือ เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปริยัติปัญญาธร (ปรีดี ปณฺญาธโร, 2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ มีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบปัญหาหลายประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในภาพรวมด้านการบริหารจัดการ (Management) ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และบุคลากรมีความต้องการเกี่ยวกับการมีกฎหมายให้การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการเฉพาะ อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านบุคลากร (Man) ขาดความมั่นคง และไม่มีหลักประกันความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ สืบเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมตามคุณวุฒิ ด้านการเงิน (Money)มีงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนทางการศึกษา และระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพดีพอ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความเสี่ยงการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ เกิดจากการบริหารงานในด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและด้านวัสดุอุปกรณ์ตามลำดับ

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า สภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะให้งานจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ โดยบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษาหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอุทิศตนอุทิศเวลา เพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริงการธำรงรักษาบุคลากรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ได้อบรมบุคลากรให้เข้าใจแนวทางนี้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา" ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและ การให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ การวางแผน และแนวทางการบริหารงานบุคลที่เกี่ยวข้อง

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้น ให้บุคลากร ได้พัฒนางานให้มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากพบข้อบกพร่อง ควรเร่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและจำเป็นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 " ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัญหาในด้านผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนต้องการคำแนะนำที่ชัดเจน และการกำกับดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และต้องการให้มีการประเมินผลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 มีการอภิปรายผลดังนี้ 1.ด้านการสรรหาบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้คำแนะนำให้ถูกต้อง (ทาน) เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบูรณาการหลักพุทธธรรมจะสามารถทำให้การนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้นั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 " ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัญหาในด้านผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนต้องการคำแนะนำที่ชัดเจน และการกำกับดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และต้องการให้มีการประเมินผลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินรูปแบบ มีการอภิปรายผล ดังนี้ สรุปผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบนี้ผ่านการสังเคราะห์จากผู้วิจัยที่ได้เก็บข้อมูลการ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 รูปและผ่านการตรวจสอบพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ทำให้รูปแบบเมื่อได้รับการประเมินจึงอยู่ระดับมากเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มโซลลา จอย เจอรี่มีน (MS olla, Joyce. Jeremian) (1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงานและความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย" การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู - ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่ครูผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงกาพึ่งพาตนเองด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีฝ่ายบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อความสะดวก ความเป็นระบบระเบียบ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการบริหารภายในองค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรจัดให้มีหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนที่เป็นนโยบายและส่วนที่เป็นโครงการตามความจำเป็นเฉพาะด้าน ให้เป็นระบบ ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับงานหรือพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร

3. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายการทำงานการพัฒนาต่อเนื่องกับหน่วยงานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ต้องสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติจริงการตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าการปรับปรุงและต่อยอดสู่วิธีที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานได้

2. ควรประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล มาใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กรให้มากขึ้น

3. ควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การมากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรและดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการบริหาร ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3. ควรจะศึกษาเรื่องตัวชี้วัดการบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อการประเมินบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินต่อไป

4.ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่อง **“รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4”** ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ปรากฏตามโมเดลดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม.* คุรุสภา.

คณะทำงานและคณะอนุกรรมการ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และสั่งที่เกี่ยวกับพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.* สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

บรรยงค์ โตจินดา. (2556). *การบริหารงานบุคคล.* อมรการพิมพ์.

ประสิทธิ์ ชุมศร.(2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2.* รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต).(2560). *กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปริยัติปัญญาธร (ปรีดี ปญญาธโร), (2560), *รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภราดร สุขากุล.(2547). *การบริงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

สมศักดิ์ บุญปู่. (2567). *การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย.* https://www.mcu.ac.th/article/detail/14295

สมหวง ขุนพรหม. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2563 โรงเรียนพระปริยัติธรรมธรรม แผนกสามัญศึกษา.* สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

สุมณฑา สาธุกานนท์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อนง พืชสิงห์. (2553). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

MS olla, Joyce, Jeremian. (1995). Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' College Principals in Tanzania. *Dissertation Abstracts International, 33* (01).

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*

วิมลวรรณ เปี่ยมจาด[1*] อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[2] พิมล วิเศษสังข์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail: wimonwan@esdc.go.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สภาพที่เป็นความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม พบว่า (1) ขอบข่ายการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การใช้วิธีการและกลยุทธ์การสอนเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลเชิงนวัตกรรม (2) กระบวนการพัฒนาควรดำเนินการดังนี้ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น วางแผนพัฒนา ดำเนินการพัฒนาตามแผน ติดตามและประเมินผล สะท้อนผลและปรับปรุง (3) กิจกรรมพัฒนา ควรใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ในลักษณะบูรณาการกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศการศึกษา ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมิน และ เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาครู; การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

* Received: 15 March 2025, Revised: 22 April 2025, Accepted: 22 Apil 2025

Model of Teacher Development in Innovative Teaching of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasthon

Wimonwan Piemjad[1]* Udompun Pichprasert[2] Pimon Wisetsang[3]

[1]Doctor of Education in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education,Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education,Sisaket Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: wimonwan@esdc.go.th

ABSTRACT

The objective of this research aimed to study the model of teacher development in innovative teaching of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon in the specific objectives were as follows 1) to study the needs and the guidelines for the development of teacher in innovative teaching of schools 2) to construct the model of teacher development in innovative teaching of schools and 3) to evaluate the model of teacher development in innovative teaching of schools. The research is divided into three phases. The results of this research were as follows: 1) to study the needs and the guidelines for the development of teacher in innovative teaching of schools under the secondary educational service area office Sisaket Yasothon, the highest needs included the technology-based learning management, the guidelines found that (1) the scope of teacher development in innovative learning management includes the design of innovative learning management, the innovative teaching methods and strategies, the technology-based learning management, and the implementation of innovative assessment. (2) the development process should be carried out as follows: needs analysis, planning, implementation , monitoring and evaluation, reflection and improvement. (3) development activities should employ a variety of integrated approaches aligned with actual work practices, include training programs, educational supervision, professional learning communities (PLC), and self-directed learning. 2) to construct the model of teacher development in innovative teaching of schools was as follows: principle, objective, procedure, evaluation and success conditions as overall were at high level of the suitability. And 3) to evaluate the model of teacher development in innovative teaching of schools, the result of evaluation for suitability, possibility and utility was at the highest level in overall.

Keywords: model of teacher development; the innovative teaching; the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasthon

บทนำ

การที่จะพัฒนาคนในประเทศใดให้มีคุณภาพนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญ จึงกล่าวได้ว่า หากจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาที่มีคุณภาพด้วย โดยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลของครูที่สอดคล้องกับยุคสมัย การศึกษาในยุค Thailand 4.0 เป็นยุคที่ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่สูงขึ้น เข้าถึงได้ง่ายขึ้น และนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง หากแต่ปรากฏการณ์ทางการศึกษาในปัจจุบันที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ดังที่ Jukes and Dosaj (2006 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2559) เห็นว่า ผู้เรียนในยุคดิจิทัลมีความแตกต่างจากครูผู้สอน ในหลาย ๆ กรณี ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนยุคดิจิทัลต้องการข้อมูลที่รวดเร็วและหลากหลาย ชอบการใช้สื่อมัลติมีเดียมากกว่าตำรา เรียนต้องการข้อมูลที่มีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงหลายมิติ ชอบการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ต้องการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและสนุกสนาน ในขณะที่ครูหลายคนยังจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับตำรา ชอบข้อมูลที่มีลำดับและจำกัด ใช้ข้อมูลเชิงตรรกะและลำดับขั้นตอน ชอบการสอนในห้องเรียน สอนตามหลักสูตรและสอนเพื่อการทดสอบมาตรฐาน จากลักษณะของผู้เรียนในปัจจุบัน ครูควรจัดการเรียนการรู้ให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน โดยการเรียนนั้นควรเกี่ยวข้องกับตัวเขาและโลกของพวกเขาให้มากขึ้น ให้ได้รับสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดลำดับ เชื่อมโยงหลายมิติและตรงตามความต้องการ ลดการพึ่งพาตำราเรียน แต่เพิ่มสื่อมัลติมีเดียให้มากขึ้น สร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันและการมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น และจากการศึกษาวิจัยของ สุวดี อุปปินใจ และคณะ (2565) พบว่าคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในด้านวิธีการจัดการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต พบว่า มี 16 วิธีการจัดการเรียนรู้ โดยจะเน้นไปที่การให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง นั่นเพราะว่ารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันหรือในยุคดิจิทัลนั้น ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทุกที่และทุกเวลา ดังนั้นบทบาทของครูในยุคนี้จะต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้บอกความรู้ สอนด้วยการบอกอธิบาย โดยครูเป็นศูนย์กลาง เป็นโค้ชและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ อันจะช่วยส่งเสริมองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา ค้นหาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ครูต้องเข้าใจในปัญหาและความต้องการของผู้เรียน แล้วแสวงหานวัตกรรม เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Innovative Teaching) หมายถึง การนำเอานวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนประเมินผลผู้เรียน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในห้องเรียน ซึ่งนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่อาจเป็นได้ทั้งในลักษณะรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมที่จะจัดการเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึง

การออกแบบพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่ที่เหมาะกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Bellanca, 2010) การที่ผู้เรียนจะมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น จำเป็นต้องถูกฝึกฝน เรียนรู้ ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม ทั้งในรูปแบบวิธีการ สื่อ เทคโนโลยี ซึ่งพบว่ามีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุน ได้แก่ ภราดร ยิ่งยวด และคณะ (2563) ที่พบว่านักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2562) ที่พบว่านักศึกษาวิชาชีพครู ที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมมีพัฒนาการของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น และยังพบว่าเยาวชนไทยที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของเยาวชนสำหรับรองรับการประกอบอาชีพในโลกอนาคต มีทักษะนวัตกรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์, 2564) สอดคล้องกับ Nussbaum-Beach and Hall (2012) พบว่าการนำเทคโนโลยีในการศึกษามาจัดการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ของผู้เรียน

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Innovative Teaching) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Producing) โดยกระบวนการดังกล่าว เป็นการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพที่สอดคล้องกับภารกิจการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และต่อเนื่องการพัฒนาครูจึงเป็นประเด็นที่สำคัญของแต่ละประเทศที่พยายามจะแสวงหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในประเทศไทยเอง ก็ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาครู จะเห็นได้จากหลายหน่วยงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับส่วนกลาง ระดับภูมิภาค ระดับเขตพื้นที่ และระดับโรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่กระบวนการพัฒนาครูในประเทศไทยเท่าที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาหลายประการ จากผลการศึกษาด้านการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) สรุปได้ว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์ความต้องการ หลักสูตรพัฒนาครูไม่ตอบสนองต่อความจำเป็นของครู วิธีการพัฒนายังใช้รูปแบบเดิม ไม่ได้มีการนำเสนอวิธีใหม่หรือการประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ทำให้ครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้จริง ระยะเวลาไม่เหมาะสม และมักจัดขึ้นในห้องประชุม ซึ่งทำให้ขาดความเชื่อมโยงกับการสอนจริง เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ขาดการติดตามผล และการติดตามผลหลังการอบรมไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความรู้ที่ได้ไม่ถูกนำไปใช้ในการสอน ครูขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สภาพปัญหาดังกล่าวยังคงเป็นสภาพปัญหาของการพัฒนาครูมาอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ทำการวิจัยการพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ในปี 2561 ก็ยังคงพบว่า วิธีการพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำมาใช้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม ใช้กระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม นั่นคือ พัฒนาครูตามคำสั่งที่มาจากหน่วยงานที่กำกับ หรือองค์กรวิชาชีพ หลักสูตรที่กำหนดจากส่วนกลาง ใช้รูปแบบการ

พัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ และสำหรับกลไกการพัฒนาครูยังคงเป็นการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ต้นสังกัดในพื้นที่ และจังหวัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) จากผลการวิจัยดังกล่าวยังคงแสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการพัฒนาครูยังคงเป็นสภาพปัญหาแบบเดิม เป็นไปได้ว่า หลักสูตรการอบรมพัฒนาครู ไม่สะท้อนกับสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นกับการปฏิบัติงานของครูจริง ๆ การพัฒนาครูด้วยกระบวนฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว หรือใช้กระบวนการใดกระบวนหนึ่งตลอดหลักสูตรการพัฒนา อาจจะไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในยุคปัจจุบัน

จากสภาพปัญหาของการพัฒนาครู และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีอิทธิพลกับชีวิตมนุษย์ในทุกด้าน หากแต่ปัจจุบันยังมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ในประเทศไทยอยู่น้อยมาก ผู้วิจัยเห็นว่าหากได้มีการศึกษาสภาพความต้องการจำเป็น และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ได้ตรงกับความต้องการ ความจำเป็นของครู และบริบทของเขตพื้นที่แล้ว จะได้แนวทาง และรูปแบบสำหรับผู้ที่มีหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ใช้การวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed-Method) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 207 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยวิธีการจัดลำดับความสาคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยนำผลการศึกษาที่ได้มาจากการวิจัยระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 วิธีดำเนินการ ได้แก่ ขอบข่ายการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนา องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยดำเนินการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.02	0.22	4.86	0.24	0.21	4
ด้านการใช้วิธีการและกลยุทธ์การสอนเชิงนวัตกรรม	3.81	0.36	4.82	0.27	0.26	2
ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้	3.77	0.50	4.90	0.20	0.30	1
ด้านการประเมินผลเชิงนวัตกรรม	3.83	0.40	4.80	0.30	0.25	3
รวม	3.85	0.30	4.85	0.18		

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.30) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้วิธีการและกลยุทธ์การสอนเชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.26) ด้านการประเมินผลเชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.25) และด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.21) ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม จำนวน 5 คน พบว่า 1) ขอบข่ายการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การใช้วิธีการและกลยุทธ์การสอนเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลเชิงนวัตกรรม 2) กระบวนการพัฒนา ควรดำเนินการดังนี้ (1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (2) วางแผนพัฒนา (3) ดำเนินการพัฒนาตามแผน (4) ติดตามและประเมินผล (5) สะท้อนผลและปรับปรุง3)

กิจกรรมพัฒนา ควรใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ในลักษณะบูรณาการกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศการศึกษา ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบมีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ ได้แก่ 3.1) ขอบข่ายการพัฒนา 3.2) กระบวนการพัฒนา 3.3) กิจกรรมการพัฒนา 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ พบผลดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความเหมาะสม ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามองค์ประกอบโดยภาพรวม

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หลักการ	4.56	0.24	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.67	0.50	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ	4.42	0.11	มาก
แนวทางการประเมิน	4.56	0.39	มากที่สุด
เงื่อนไขความสำเร็จ	4.50	0.50	มาก
เฉลี่ย	**4.47**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสม ของร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.67, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.24) องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.39) องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.50, S.D. = 0.50) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 วิธีดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.42, S.D. = 0.11)

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามองค์ประกอบโดยภาพรวม

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หลักการ	4.61	0.47	มากที่สุด	4.57	0.40	มากที่สุด	4.67	0.41	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.65	0.49	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด	4.71	0.47	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ	4.68	0.38	มากที่สุด	4.60	0.35	มากที่สุด	4.70	0.35	มากที่สุด
แนวทางการประเมิน	4.74	0.36	มากที่สุด	4.74	0.36	มากที่สุด	4.76	0.36	มากที่สุด
เงื่อนไขความสำเร็จ	4.68	0.43	มากที่สุด	4.56	0.43	มากที่สุด	4.74	0.36	มากที่สุด
รวม	4.67	0.39	มากที่สุด	4.60	0.33	มากที่สุด	4.72	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.39) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.33)

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานใน

การจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่ผู้บริหาร และครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญและเข้ามามีบทบาทกับชีวิตคนในทุกด้าน สำหรับในด้านการศึกษาเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีจะสามารถช่วยพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีขึ้น ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน (2560) ได้เสนอแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพครูให้มีความทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ครู รู้เท่าทันผู้เรียนยุคศตวรรษที่ 21 ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี การเรียนการสอนในวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ครูจะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามา มีส่วนสำคัญในการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวรินทร์ แก้วพรม (2564) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย และมนัสนันท์ น้ำสมบูรณ์ (2564) ที่พบว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีและครูควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในเรื่องการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ เป็นสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และผลการวิจัยของ วนิดา ภูชำนิ (2564) ที่พบผลสอดคล้องกันว่า ครูมีทักษะในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ เป็นสภาพปัญหาปัญหา และความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า รูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 3.1) ขอบข่ายการพัฒนา 3.2) กระบวนการพัฒนา และ 3.3) กิจกรรมการพัฒนา 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกันทั้งหลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยพัฒนาจากสภาพบริบทที่เป็นอยู่ ความต้องการจำเป็น แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ดังที่ Joyce and Calhoun (2010) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 5 ประการ ซึ่งเป็นฐานในการกำหนดรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบควรพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎี ควรกำหนดขึ้นอย่างมีวัตถุประสงค์ ควรมีวิธีการ หรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผลการดำเนินการตามรูปแบบต้องสามารถวัดผลได้

ว่ามีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และหากเป็นไปได้ก็ควรมีการวัดผลกระทบต่อเนื่องด้วย เช่นเดียวกับ สมาน อัศวภูมิ (2558) ซึ่งกล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การนำเสนอรูปแบบในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่สร้างขึ้น และข้อมูลประกอบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการ และทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ในส่วนของกระบวนการพัฒนาครูพบว่า มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์ความต้องการ วางแผนพัฒนา ดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล สะท้อนผลและปรับปรุง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย และ มนัสนันท์ น้ำสมบูรณ์ (2564) ที่พบว่าสาระและกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการศึกษาของครูโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้ 1) ร่วมเรียนรู้ 2) นำสู่การปฏิบัติ 3) ติดตาม หนุนเสริม และ 4) สะท้อนผล ซึ่งทุกขั้นตอนจะส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริยุภา พูลสุวรรณ ภัทธิรา ธีรสวัสดิ์ และพัชนา อินทรัศมี (2562) ที่พบว่ากระบวนการหนุนนำอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาครูที่มีความยั่งยืน และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบมีการสร้างและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ปรับปรุงข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในเรื่องการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการนำรูปแบบไปใช้ในบริบทที่เป็นจริง อีกทั้งการประเมินรูปแบบมีการดำเนินการจากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถให้ความเห็นก่อนที่จะได้มีการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ที่ได้กล่าวถึงมาตรฐานสำหรับการประเมินรูปแบบตามแนวคิดสตัฟเฟอบีม ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ และมาตรฐานความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งพบว่า รูปแบบประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ และการประเมิน โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเชาวรินทร์ แก้วพรม (2564) ศึกษารูปแบบ

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล มีผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียว ธนกฤต อั้งน้อย (2563) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสามารถดำเนินการ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลโดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ ประเมินความต้องการจำเป็น วัตถุประสงค์การพัฒนา วิธีการพัฒนา แนวทางการดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบพบว่า มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุรฉัตร ธรรมวิเศษ (2554) ซึ่งพบว่าผลการสร้างและการพัฒนารูปแบบปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 ควรกำหนดนโยบายที่เน้นการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เป็นวาระสำคัญและมีการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมโดยการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมตามรูปแบบตลอดจนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร โดยกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้คิดสร้างสรรค์ พัฒนางานเพื่อค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ในขณะที่องค์กรสนับสนุนเครื่องมือ ทรัพยากร และสร้างระบบการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรได้คิดเชิงนวัตกรรม

1.3 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มของครู ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงาน องค์กรภายนอก

1.4 ควรสร้างแรงจูงใจโดยการการยกย่อง ให้รางวัล ขวัญกำลังใจสถานศึกษาที่มีการขับเคลื่อน และประสบความสำเร็จในการบริหารและจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

2. ระดับสถานศึกษา

2.1 ควรนำแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ไปปรับใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 ควรส่งเสริม สนับสนุน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดหาอุปกรณ์ หรือแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.3 ควรสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4 ควรสร้างแรงจูงใจโดยการการยกย่อง ให้รางวัล ขวัญกำลังใจครูที่มีนวัตกรรม หรือจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

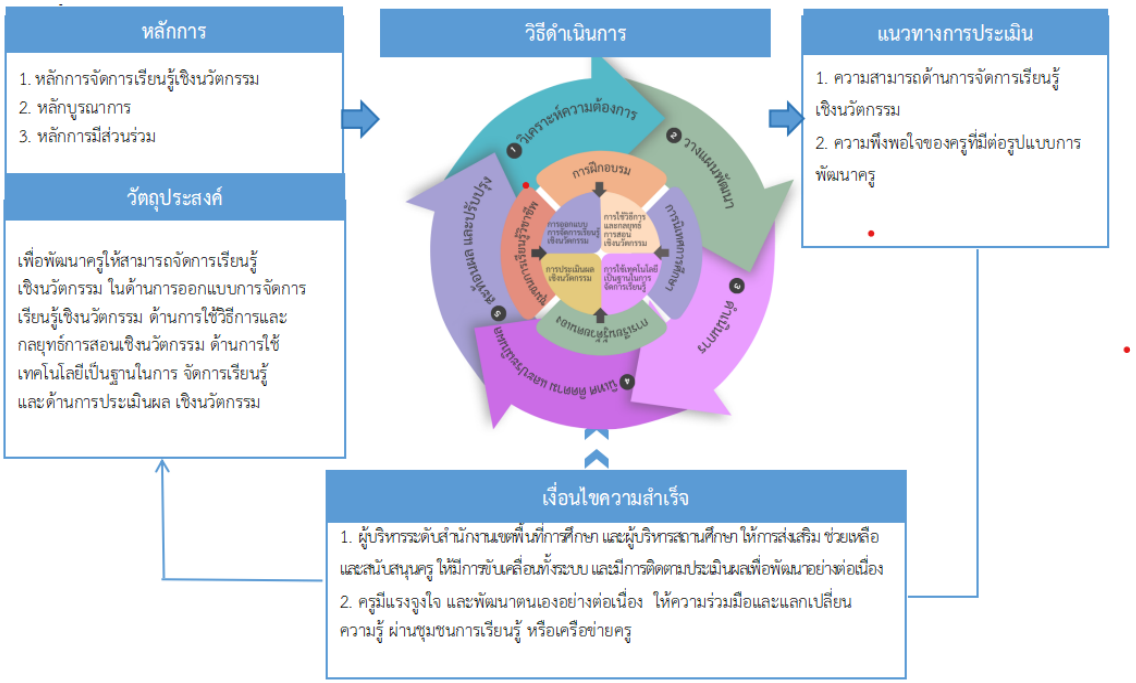
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับแรก จึงควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถ หรือทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ชิงนวัตกรรมผ่านวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกัน

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่



รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

เอกสารอ้างอิง

กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47*(1), 1-17.

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2562). ผลการศึกษาความต้องการของการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 19*(4), 357-371.

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2564). การวิจัยและพัฒนาทักษะนวัตกรรม ของเยาวชนไทยสำหรับรองรับการประกอบอาชีพในโลกอนาคต. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10*(2), 497–508.

เชาวรินทร์ แก้วพรม. (2564). *รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธนกฤต อั้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และ นักรบ หมื่แสน. (2560*). ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภราดร ยิ่งยวด และคณะ. (2563). ผลของการเรียนรู้โดยใชนวัตกรรมเป็นฐานต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 และประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 14*(2), 54-69.

มยุรฉัตร ธรรมวิเศษ. (2554*). รูปแบบปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการจัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วนิดา ภูชำนิ. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์สารรัตนะ และคณะ. (2559). นวัตกรรมกระบวนทัศน์การศึกษาศตวรรษที่ 21. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 7*(2), 268-283.

ศิริยุภา พูลสุวรรณ, ภัทธิรา ธีรสวัสดิ์, พัชนา อินทรีศมี. (2562). รูปแบบการพัฒนาครูในการออกแบบการเรียนรู้บนฐานการวิจัย โรงเรียนสาธิต มศว. องครักษ์ สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์. *วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, 2*(1), 36-45.

ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย และ มนัสนันท์ น้ำสมบูรณ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการศึกษาของครู โดยใช้*

กระบวนการคิดเชิงออกแบบในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. https://dric.nrct.go.th

สมาน อัศวภูมิ. (2558). *รูปแบบการบูรณาการระบบการประกันคุณภาพภายในกับการบริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สุวดี อุปปินใจ และคณะ. (2565). ระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต. *วารสารศิลปะการจัดการ, 6*(3), 1369-1391.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2556*. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การพัฒนากระบวนทัศน์รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่.* พริกหวานกราฟฟิค จำกัด .

Bellanca, J. A. (2010). *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*. Solution Tree Press.

Joyce, B. & M. Weil and E. Calhoun. (2010). *Models of Teaching*. Pearson Education, Inc.

Nussbaum-Beach, S., & Hall, L. R. (2012). *The connected educator: Learning and leading in a digital age.* Solution Tree Press.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

ฐิตินันท์ ขีดดี[1*] ศิริพงษ์ เศาภายน[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*Corresponding author e-mail: 6612470004@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น โดยตารางสำเร็จรูป Cohen ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม(Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.980 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการทำงานของครู

* Received: 21 March 2025, Revised: 20 April 2025, Accepted: 22 April 2025

The Relationship Between Transformational Leadership And Teacher's Work Motivation Under Samut Prakan Secondary Education Service Area Office

Titinan Kheeddee[1*] Siriphong Sauphayana[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
[*]Corresponding author e-mail: 6612470004@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to study the level of transformational leadership among school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, 2) to study the level of work motivation among teachers under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, and 3) to examine the relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of government teachers working in schools under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2024. The sample size of 333 participants was determined using Cohen, Manion and Morrison's ready-made table at the .05 statistical significance level. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research findings revealed that: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was high. 2) The overall level of work motivation among teachers under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was high. 3) There was a statistically significant high positive correlation between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office at the .01

Keywords: Transformational Leadership; Teacher's Work Motivation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้มีทักษะ ความรู้และความสามารถในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต เสริมสร้างระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง สามารถแข่งขันได้ และยั่งยืน พร้อมทั้งกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ นอกจากนี้ยังเน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐและสร้างบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) การพัฒนาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โรงเรียนและสถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทของ "ผู้นำ" ที่มีผลกระทบสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและเต็มศักยภาพ การบริหารสถานศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและการสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

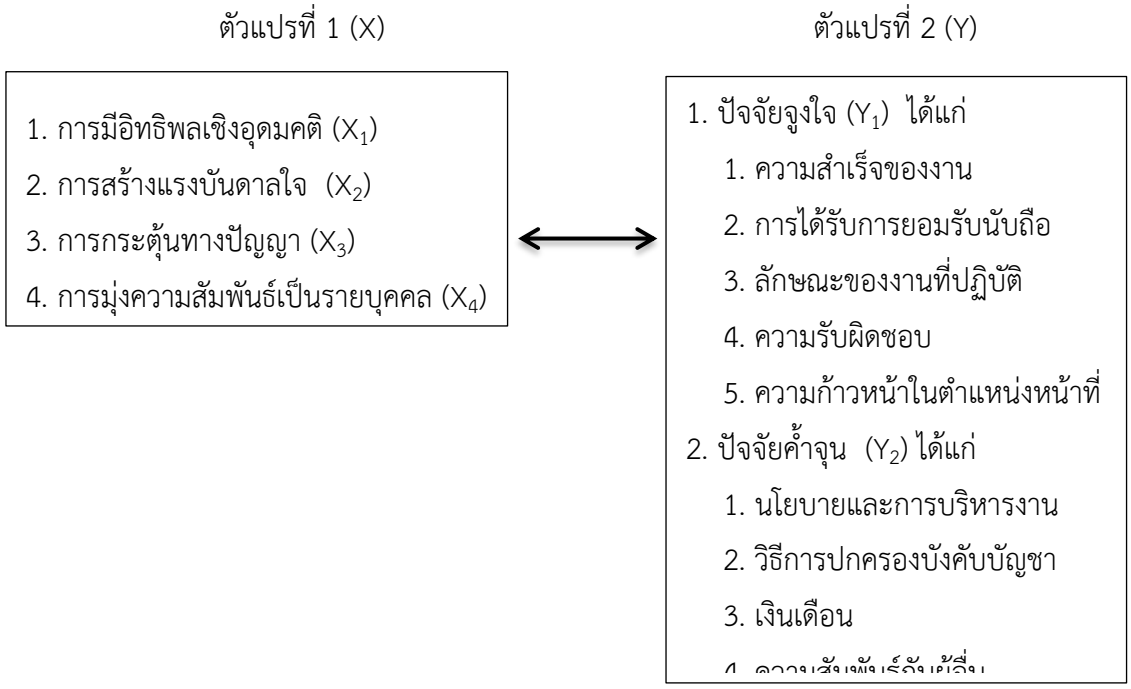
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด 25 แห่ง พบปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ขาดบุคลากรสนับสนุน และสวัสดิการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ครูต้องรับผิดชอบหลายวิชาหรือชั่วโมงสอนจำนวนมาก ทำให้เกิดความเครียดและประสิทธิผลของการสอนลดลง การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู จึงมีความสำคัญ จากการวิจัยมีผลออกมานี้ นับได้ว่าข้อมูลที่จะสนับสนุนในการสร้างแนวทางการบริหารที่สอดคล้องต่อความปรารถนาของบุคลากรทั้งยังสร้างกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษามุ่งสู่อนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน จำนวนครู ทั้งสิ้น 2,424 คน

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (1988) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของครูทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไป เป็นข้อแบบ check list

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำฯ ที่ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

ตอนที่ 3 สอบถามแรงจูงใจฯของครู ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น มีรายละเอียด คือ 1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นแนวทางเพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. สร้างแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3. นำเครื่องมือไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ให้การกำกับดูแล 4. นำเครื่องมือมาปรับเปลี่ยนตามที่ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 5 ท่าน ได้แนะนำและนำตรวจสอบ Content Validity โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ฯ (IOC) ซึ่งจะพิจารณาค่าดังกล่าว ที่อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ชี้ให้เห็นว่า คำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามฉบับนี้สอดคล้องกันระหว่างคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.485 – 0.888 6. หาค่า Reliability ของแบบสอบถามเป็นรายข้อทั้งฉบับ ได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ของครอนบาค ทั้งนี้แบบสอบถามฉบับนี้มีค่า Reliability เท่ากับ 0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งหมด 25แห่ง ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวม

2. ดำเนินการ ส่งแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูล จำนวน 333 ชุด

3. แบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้ นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสต์ (Best and Kahn. 1993 : 246-250)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสต์ (Best and Kahn. 1993 : 246-250)

5.3 การวิเคราะห์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ (X_1) ด้านที่รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ทัศนะของครู		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ X_1	4.17	0.77	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ X_2	4.10	0.86	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา X_3	4.10	0.85	มาก
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล X_4	4.07	0.89	มาก
รวม	4.11	0.81	มาก

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ (Y_1) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Y_2) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครู (Y)	ทัศนะของครู		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ Y_1	4.34	0.52	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน Y_2	4.21	0.60	มาก
รวม	4.28	0.54	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = 0.829) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการทำงานของครู (Y)		
	ปัจจัยจูงใจ Y_1	ปัจจัยค้ำจุน Y_2	ภาพรวม(Y_{total})
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ X_1	0.710**	0.814**	0.795**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ X_2	0.719**	0.801**	0.792**
3. การกระตุ้นทางปัญญา X_3	0.702**	0.802**	0.785**
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล X_4	0.729**	0.829**	0.812**
ภาพรวม(X_{total})	0.745**	0.845**	0.829**

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำสถานศึกษา มีความสามารถบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา และเชื่อมั่นให้กับครู เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิด Bass และ Avolio ได้ศึกษาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเต็มใจในการทำงาน มีความจงรักภักดี และเกิดความผูกพันต่อผู้นำ องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำฯตามแนวคิดของ Bass (1985) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ เอกชัย ทาปั่น (2566)ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำฯ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งงานสอดคล้องกับงาน

งานวิจัยของ รัชพล สอนใหม่ (2563) และ Zacharo et al. (2018) พบว่า ภาวะผู้นำฯของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครู ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อครูในด้านแรงจูงใจ สามารถสร้างครูให้มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน Herzberg ระบุว่าปัจจัยค้ำจุนมีบทบาทในการป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน แต่เพียงลำพังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งปัจจัยจูงใจและค้ำจุนควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พรัดขำ (2560) พบว่าแรงจูงใจฯของครูในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) พบว่าปัจจัยจูงใจและค้ำจุนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hatice et al. (2018) ที่ศึกษาแรงจูงใจของครู แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่แตกต่างตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวม ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะบทบาทของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในหมู่ครู ส่งเสริมวิสัยทัศน์เพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยผู้บริหารมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ครูทำงานได้ตรงกับความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ จิตต์รัตน์ (2565) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารมีลักษณะการมองการณ์ไกล การสร้างสรรค์นวัตกรรม การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การรับฟังความคิดเห็น และการพัฒนาศักยภาพของครูตามความถนัด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ในเรื่องของการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับครูเข้าใจความแตกต่างของครูแต่ละคน การมีนโยบายและวิธีการบริหารที่ส่งเสริมให้ครู ได้ขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) กับปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสูง เป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีวิธีการที่แก้ปัญหาใหม่ๆ กระตุ้นให้ครูได้หาความรู้ในการพัฒนาหรือสร้างกิจกรรมที่ท้าทายให้กับครู เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) กับ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสูง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการด้วยบริบทของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่รวดเร็วและทั่วถึง

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลและการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทั้งนี้ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ภาวะผู้นำฯเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและสร้างความท้าทาย ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดการแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยสามารถดำเนินการในรูปแบบของการสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม พัฒนาระบบสวัสดิการและการขอเลื่อน หรือมีวิทยฐานะที่เป็นธรรม โดย การผสมผสานแนวคิดทั้งสองทฤษฎีจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงทั้งการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จีรภัทร คงยะมาศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา5 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลับบูรพา.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์.* ยูแอนไอ อินเตอร์ มีเดีย.

รัชพล สอนใหม่. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลับบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มนโยบายและแผน.* https://sesaosp.go.th/?p=3539

เอกชัย ทาปั๋น. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

Bass, B. M., and Avolio, B.J. (1990). *The implications of transactional transformational leadership for Individual, team, and organization development.* Research in Organizational Change and Development.

_____. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership.* Sage Publications.

Best J. W., and Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hatice Kadioglu Ates and Perihan Yilmaz. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies, 6*(3), 184-196.

Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Likert, R. T. (1967). *The human organization its management and value*. McGraw- Hill Book.

Lee J. Cronbach. (1984). Essentials of *Psychological Testing* (4th ed). Harper and Row Publisher.

Zacharo Kouni, Marios Koutsoukos and Dimitra Panta. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies, 6*(10), 158-168.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator*

อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ[1] ประทวน คล้ายศรี [2] พระสุทัศน์ ยโสธโร[3]

[1]วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2]วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[3]วัดจิตตภาวันวิทยาลัย เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
*Corresponding author e-mail e-mail: ap_pra2009@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ หลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาจีนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการศึกษา จำนวน 103 คน สุ่มโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan,1970 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ สัมภาษณ์เชิงลึกโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการใช้ AI Translator ด้านคุณภาพของข้อมูล ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพการบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ด้านความพึงพอใจในการใช้บริการ ภาพรวม อยู่ในระดับมากและ 2 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า AI Translator สามารถสื่อสาร ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สามารถพูดรายละเอียดของเนื้อหาได้มากขึ้น ทำให้นักศึกษาเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างชัดเจน และ มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารผ่านเครื่อง AI Translator

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล; ความพึงพอใจ; AI Translator

* Received: 2025-03-11, Revised: 2025-04-24, Accepted: 2025-04-28

The Factors that Influence Satisfaction in using AI Translator

Apison phachanavon[1] Prathuan Klaisr[2] Phra Suthat Yasotharo[3]

[1]International College, Phetchabun Rajabhat University
[2]International College, Phetchabun Rajabhat University
[3]Wat Chittapawan Wittayalai, Pattaya City, Chonburi Province
[*]Corresponding author e-mail e-mail: ap_pra2009@hotmail.com

ABSTRACT

The research aimed to study the factors influencing the satisfaction of using AI Translator and compare the factors influencing the satisfaction of the Master of Education program. The sample group consisted of 103 Chinese students in the Master of Education program in Education, randomly selected using the ready-made table of Krejcie & Morgan, 1970. The instrument used was a questionnaire with a reliability of 0.955 and from the in-depth interview. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and in-depth interview by content analysis. The research results found that 1. Factors influencing the satisfaction of using AI Translator in terms of overall data quality were at a moderate level, overall service quality was at a high level, and overall service satisfaction was at a high level. 2. When comparing the factors influencing the satisfaction of using AI Translator by gender, age, education level, and occupation, there was no difference. From the in-depth interview, it was found that AI Translator could communicate according to the desired objectives, could speak more details of the content, allowing students to understand the content clearly, and were satisfied with communicating through the AI Translator.

Keywords: Influencing factors; Satisfaction; AI Translator

บทนำ

การศึกษาระหว่างประเทศกำลังเติบโตในสังคมปัจจุบัน นานาประเทศเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาศึกษาในประเทศของตน และมีการส่งนักศึกษาไปแลกเปลี่ยนมากขึ้น ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วเท่านั้น ประเทศในแถบ อาเซียน (ASEAN) ได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางยอดนิยม (ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศไทยมีอาณาเขตติดกับประเทศจีนได้ดึงดูดนักศึกษาจีนเข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยในประเทศไทยของนักศึกษาจีน เช่น 1) คุณวุฒิการศึกษาได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ ของจีน 2) การสนับสนุนจากครอบครัว 3) การสอบแข่งขันเข้ามหาวิทยาลัยของจีน (Nation Matriculation Exam) 4) ทักษะทางภาษา 5) ค่าครองชีพในประเทศไทย 6) คุณภาพการศึกษา 7) สิ่งแวดล้อม 8) ความปลอดภัย และ 9) การได้งานเป็นต้น (ธัญธัช วิภัติ ภูมิประเทศ 2015) โดยเมื่อพิจารณาจำนวนนักศึกษา

ต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในประเทศ ไทย ใน ปีการศึกษา 2561 ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาจากประเทศจีน (สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา 2561) อย่างไรก็ตาม ในการประเมินความพึงพอใจในคุณภาพการบริการการศึกษา (Chanaka Ushantha and Samantha Kumara, 2016) ใช้แนวคิดการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาโดยปรับปรุงจากทฤษฎีการ ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าในงานด้านการบริการลูกค้า (อุไร ดวงระหว้า, 2012) และเพื่อใช้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดคุณภาพการบริการการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทำความเข้าใจและ ต่อบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ คือ 1) การ ต่อบสนองของผู้บริโภค (Consumers' Response) 2) ความรู้สึกส่วนบุคคล (Person's Feelings) 3) ทัศนคติ ของลูกค้า (Customer's Attitude) 4) การรับรู้ (Perception) และ 5) ความคาดหวัง (Expectation) (LAI and Van Nguyen, 2017) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาเป็นทัศนคติระยะสั้นที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ทางการบริการการศึกษา ดังนั้นความพึงพอใจของนักศึกษาจึงมี ความสัมพันธ์กับการรับรู้และความคาดหวังจากการได้รับการบริการของมหาวิทยาลัย (LAI and Van Nguyen, 2017) ทั้งนี้จึงสรุปได้ว่าคุณภาพการบริการนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ในปัจจุบัน ส่วนความพึงพอใจขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ที่ได้รับอาจมากหรือน้อย รุจิรา ศรีสุภ (2561) ดังนั้น มหาวิทยาลัยที่ นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง จึงมีแนวโน้มที่นักศึกษาจะเพิ่มมากขึ้นในอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้วย วิธีการพูดปากต่อปาก ในเชิงบวกเกี่ยวกับการบริการของสถาบันอุดมศึกษา (Ahmad, 2015) คุณภาพการบริการเป็นประเด็นที่นักการตลาดและนักวิจัยให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในช่วงสาม ทศวรรษที่ผ่านมา โดย Kundi Khan, Qureshi Khan and Akhtar, 2016) ได้ค้นพบว่า มิติ (Dimensions) ของ การบริการการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของนักศึกษา แม้คำนิยามของคุณภาพการบริการการศึกษา ในระดับอุดมศึกษายังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรและค่อนข้างซับซ้อน (Ammigan, 2019) สามารถ สรุปได้ว่า คุณภาพการบริการในระดับอุดมศึกษา หมายถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่นักศึกษาคาดหวังว่าจะได้รับ และความเป็นจริงที่ได้รับ โดยเป้าหมายหลักของการอุดมศึกษา คือ การต่อบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนสังคม รัฐบาล เจ้าหน้าที่หน่วยงานท้องถิ่นและนายจ้างปัจจุบันที่มี ศักยภาพ ซึ่งตรงกับนักวิจัย คุณภาพจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ และความ ต้องการของลูกค้าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการทางการตลาด และมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ หากมี บริการที่ตรงกับความต้องการมากขึ้นมาต่อบสนองของลูกค้า พฤติกรรมของลูกค้าก็จะเปลี่ยนไป เนื่องจากแต่ละ บุคคลมีความต้องการมาที่แตกต่างกัน เพื่อให้นักศึกษาในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ไม่เพียงได้รับคุณภาพด้าน วิชาการเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องรวมถึงคุณภาพการบริการที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การศึกษาทุกด้านอย่าง เต็มที่ เช่น คุณภาพของบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ การสนับสนุนและการบริการให้ คำปรึกษาโดยมหาวิทยาลัย จึงจะสามารถลดความแตกต่างระหว่างความรู้สึกคาดหวังที่จะได้รับการบริการและ ความรู้สึกที่ได้รับการบริการจริงจากมหาวิทยาลัย เชียวหญิง เจี่ยง (2020) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดการพัฒนาเครื่องมือวัดความพึงพอใจของนักศึกษา (Wu, 2018) ได้แนะนำว่า การรับรู้ของนักศึกษาในการบริการซึ่งประกอบด้วย 6 มิติ 1)

ด้านสิ่งสนับสนุนทางวิชาการ (Non-Academic) 2) ด้านวิชาการ (Academic) 3) ด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียง (Reputation) 4) ด้านการเข้าถึง (Access) 5) ด้าน หลักสูตร (Programmed issues) และ 6) ด้านความเข้าใจ (Understanding) ต่อมา Firdaus, 2006) ได้ทำวิจัย เพื่อเปรียบเทียบเครื่องมือ HEdPERF และ SERVPERF ที่เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศมาเลเซีย ซึ่งสรุปผลการวิจัยพบว่า การวัดคุณภาพการบริการการศึกษาโดยใช้เครื่องมือ HEdPERF 5 มิติได้แก่ 1) ด้านสิ่งสนับสนุนทางวิชาการ (Non-Academic) 2) ด้านวิชาการ (Academic) 3) ด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียง (Reputation) 4) ด้านการเข้าถึง (Access) และ5) ด้านหลักสูตร (Programmed Issues) อีกทั้งยังมีงานวิจัยอีกจำนวนหนึ่งซึ่งผลการวิจัยพบว่ามุมมองของ นักศึกษาในด้านคุณภาพการบริการมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสิ่งสนับสนุนทางวิชาการ (Non-Academic) 2) ด้าน วิชาการ (Academic) 3) ด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียง (Reputation) และ 4) ด้านการเข้าถึง (Access) โดยมีระดับ ความพึงพอใจอย่างสูงในด้านสิ่งสนับสนุนทางวิชาการ กับ การรับเข้า โดยมีคะแนนมากกว่า ด้านวิชาการกับชื่อเสียง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริการที่ติดลบ อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริการการศึกษาที่ผ่านมา ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษา โดยตรงถึงความต้องการและความพึงพอใจในคุณภาพบริการการศึกษาจากมุมมองของนักศึกษาจีน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งนักศึกษาจีนที่ศึกษาในหลักสูตรนานาชาติในประเทศไทย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึง มีความสนใจที่จะศึกษาระดับความต้องการและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการการศึกษาต่อหลักสูตร นานาชาติ จากมุมมองของนักศึกษาจีนในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อต่อบสนองความต้องการของนักศึกษาจีน และเพื่อเป็นการประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของนักศึกษาจีนอย่างแท้จริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ การวางแผนในการบริหารการศึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการการศึกษา และรักษาจำนวนนักศึกษาให้คงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง (เมธาวี เนตรวิริยะกุล และวัลลภา วงศ์ศักดิรินทร์, 2561) ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา ใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริการการศึกษาให้กับนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตรมครุศาสตรหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnalre) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้สัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งเป็น 2 ต่อน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครังนี้ คือ นักศึกษาจีนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาจำนวน 122 ปริญญาเอกสาขาการศึกษาจำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น รวม จำนวน 137 คน ในวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คนได้จากการสุ่มจากตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie & Morgan จากการเทียบอัตราส่วน แบ่งเป็นหลักสูตรปริญญาโทสาขาการศึกษา จำนวน 92 คนหลักสูตรปริญญาเอกสาขาการศึกษา จำนวน 11 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นแบบสอบถามที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ต่อน ดังนี้ **ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ต่อบแบบสอบถาม โดย มีลักษณะการสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-List) มีคำถาม 5 ข้อตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ **ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator

การหาคุณภาพเครื่องมือ นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกขึ้นไปในด้านการบริหารการศึกษา และเป็นผู้บริหารดูแลนักศึกษาจีนในประเทศไทย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 080-100 จากนั้นนำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาจีนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.953 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator เป็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ การทดสอบที(t-test) แลทดสอบระหว่างกลุ่ม โดยใช้สถิติ One Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการดำเนินการดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอน ในระดับปริญญาโท หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เชิงลึก ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากผลการวิจัยเชิงสำรวจในขั้นต่อนที่ 1 ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator ของนักศึกษาจีน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator	ระดับปัจจัย (n = 122)			
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการใช้บริการ	3.44	.718	ปานกลาง	3
2	ด้านคุณภาพการบริการ	3.65	.721	มาก	1
3	ด้านคุณภาพการใช้บริการ	3.63	.768	มาก	2
	รวม	3.57	.736	มาก	

จากตาราง 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57,S.D.=.736) และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.65, S.D.=..721) ปัจจัยด้านคุณภาพการใช้บริการ AI Translatorอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, S.D.=..76) และ ด้านการใช้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44, S.D.=.72)

ตอนที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และ อาชีพ โดยรวมและ รายด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ด้านสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator	เพศ				*t*	*sig*
	ชาย n = 47		หญิง n = 75			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล	3.58	.728	3.51	.660	.531	.644
2. ด้านคุณภาพการใช้บริการ	3.68	.810	.356	.727	.942	.544
3. ด้านความพึงพอใจ	3.70	.822	3.58	.733	.793	.456
รวม	3.65	.765	3.55	.678	.790	.402

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ด้านสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator	สถานะภาพ อายุ				*t*	*sig*
	21 – 30 ปี n = 74		31ปีขึ้นไป n = 48			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล	3.59	.680	3.46	.691	1.036	.977
2. ด้านคุณภาพการใช้บริการ	3.64	.739	3.54	.809	.721	.416
3. ด้านความพึงพอใจ	3.68	.750	3.54	.793	.938	.570
รวม	**3.64**	**.693**	**3.51**	**.739**	**.926**	**.583**

จากตาราง 3 พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ด้านสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator	ระดับการศึกษา				*t*	*sig*
	ปริญญาตรี n = 66		สูงกว่าปริญญาตรี n = 56			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล	3.49	.701	3.60	.666	-.936	.460
2. ด้านคุณภาพการใช้บริการ	3.57	.753	3.64	.779	-.503	.966

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator	ระดับการศึกษา				*t*	*sig*
	ปริญญาตรี n = 66		สูงกว่าปริญญาตรี n = 56			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3. ด้านความพึงพอใจ	3.59	.756	3.66	.785	-.483	.911
รวม	**3.55**	**.710**	**3.63**	**.716**	**-.653**	**.878**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ด้านสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator	สถานะภาพ อาชีพ				*t*	*sig*
	นักศึกษาครู n = 44		พนักงานเอกชน n = 78			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล	3.61	.692	3.50	.682	.847	.735
2. ด้านคุณภาพการใช้บริการ	3.65	.722	3.58	.788	.551	.619
3. ด้านความพึงพอใจ	3.65	.748	3.61	.782	.267	.919
รวม	3.64	.693	3.56	.724	.566	.808

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อาชีพ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 คน ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ในในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งพบว่า “สามารถพูดรายละเอียดผ่าน AI Translator ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างรวดเร็ว และ สามารถพูดรายละเอียดของเนื้อหาที่จะสอนได้มากขึ้นทำให้นักศึกษาเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างชัดเจน นักศึกษาสามารถถามอาจารย์ในเนื้อหาที่สงสัย ได้ทันท่วงที เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียน จุดด้อย ในการใช้ AI Translator ได้แก่ ถ้าพูดประโยคสั้น ๆ การแปลของ AI Translator อาจจะคลาดเคลื่อนไม่ตรงความหมายที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร ต้องสื่อสารโดยใช้ประโยค ให้ยาวขึ้น”

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วพบว่า “ผลดีในการใช้ AI Translator นักศึกษามีความพอใจในการสื่อสารผ่านเครื่อง AI Translator เพราะ สามารถสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ให้อาจารย์รับฟังได้ และสนุกกับกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ จุดด้อย ในการใช้ AI

Translator ในช่วงแรกนักศึกษายังใช้เครื่อง AI Translator ไม่ถูกต้องทำให้การแปลผิดเพี้ยนอาจารย์จะต้องศึกษาคู่มือการใช้เครื่อง AI Translator เพราะเมื่อใช้ไปนาน ๆ ข้อมูลมีโอกาสเต็มจะต้องทำการลบข้อมูลเป็นระยะ ๆ”

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านการใช้บริการ AI Translator ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับมาก ได้แก่ การได้รับข้อมูลจากการสนทนาโดยใช้ AI Translator ภายในเวลาที่ต้องการ และ ข้อมูลที่ท่านได้รับจากการสนทนาโดยใช้ AI Translator เป็นข้อมูลเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกบงานวิจัยของ (Ashfaq, M., Yun, J., Yu, S., & Loureiro, S. M. C. 2020) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านคุณภาพของข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ AI Translator ซึงอนุมานได้ว่าการที่ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลภายในเวลาที่ต้องการ ข้อมูลที่ได้รับมีความชัดเจน เพียงพอ ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้งานได้โดยไม่ต้องถามซ้ำ และข้อมูลมีการ Update อยู่อยางสม่ำเสมอเป็นปัจจัยที่สงผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า AI Translator เป็นเครื่องมือในการเชื่อมต่อในเรื่องของการเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัย และให้การต่อบกลับข้อมูลที่สนทนาได้อย่างรวดเร็ว ทั้ง เป็นตัวช่วยในการหาคำต่อบที่ถูกต้องได้ตามที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ashfaq, M., Yun, J., Yu, S., & Loureiro, S. M. C. (2020) ,นฤมล วุฒิภาพภิญโญ (2564) Wanna pin, 2011) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในเชิงบวก ต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ AI Translator ซึงอนุมานได้ว่าการที่ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลภายในเวลาที่ ต้องการ ข้อมูลที่ได้รับมีความชัดเจน เพียงพอ ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้งานได้โดยไม่ต้องถามซ้ำ และข้อมูลมี การ Update สม่ำเสมอเป็นปัจจัยที่สงผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านมือถือหรือแท็บเล็ตซึ่งคนสวนใหญ่ นำมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การค้นหาหรือเข้าถึงแหล่งข้อมูลตางๆได้โดยง่าย

ความพึงพอใจในการใช้ AI Translator ของนักศึกษาจีนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งปัจจัยด้านคุณภาพของข้อมูล พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้รับประสบการณ์ในเชิงบวก จากการใช้บริการผ่าน AI Translator ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ทั้งผู้สอน และ ผู้เรียนจะมีปัญหามากในการสื่อสาร เป็นภาษาอังกฤษ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสอนการใช้ AI Translator จึงเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วถิรดา มธุรสพรวัฒนา, 2561) จากการศึกษาด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณภาพของข้อมูล (Information Quality) ทั้งในเรื่องของโปรแกรมมีการ ให้

ข้อมูลภาพยนตร์ มีละเอียดครบถ้วน เช่น ชื่อผู้แสดง ประเภทภาพยนตร์ความยาวของภาพยนตร์ และการที่ Netflix มีตัวอย่างภาพยนตร์ให้รับชม ผู้ประกอบจึงไม่ควรละเลยการให้ข้อมูลแก่ ผู้ใช้บริการให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ใช้บริการนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ จึง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ บริการ AI Translator ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตังไว้ผลการสัมภาษณ์นักศึกษาอาสนะ เชิดชู (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผิดพลาดในการแปลภาษาอังกฤษเป็นไทย: สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่านักศึกษาหญิงมีการแปลที่ดีกว่านักศึกษาชายเนื่องจากนักศึกษาหญิงมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการแปลลำดับการแปล โครงการประโยคแลพื้นฐานทางภาษาที่ดีกว่า โดยเฉพาะคำศัพท์ที่ได้รู้ความหมายมากกว่า และยังมีสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผิดพลาดในการแปลของนักศึกษาที่เรียนแปล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator ที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตังไว้ ระดับการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกนไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน การใช้บริการ AI Translator ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตังไว้ และ อาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอาชีพที่แตกต่างกนไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้ บริการ AI Translator ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตังไว้

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 คน ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ในระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า การใช้ AI Translator นรินทร์ทิพย์ ทองศรี (2567) สามารถพูดรายละเอียดเนื้อผ่าน AI Translator ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างรวดเร็วและ สามารถพูดรายละเอียดของเนื้อหาที่จะสอนได้มากขึ้นทำให้นักศึกษาเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว นักศึกษาสามารถถามอาจารย์ในเนื้อหาที่สงสัย ได้ทันท่วงที เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนการสอน จุดเสียในการใช้ AI Translator ได้แก่ ถ้าพูดประโยคสั้น ๆ การแปลของ AI Translator อาจจะคลาดเคลื่อนไม่ตรงความหมายที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร ต้องสื่อสารโดยใช้ประโยคให้ยาวขึ้น

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ที่เป็นศิษย์เก่า พบว่านักศึกษามีความพอใจต่อการสื่อสารผ่านเครื่อง AI Translator อาสนะ เชิดชู (2566) เพราะ สามารถสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ให้อาจารย์รับฟังได้สนุกกับกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ ผลเสียในการใช้ AI Translator ในช่วงแรกนักศึกษายังใช้เครื่อง AI Translator ไม่ถูกต้องทำให้การแปลผิดเพี้ยนอาจารย์จะต้องศึกษาคู่มือการใช้เครื่อง AI Translator เพราะเมื่อใช้ไปนาน ๆ ข้อมูลมีโอกาสเต็ม จะต้องทำการลบข้อมูลเป็นระยะ ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

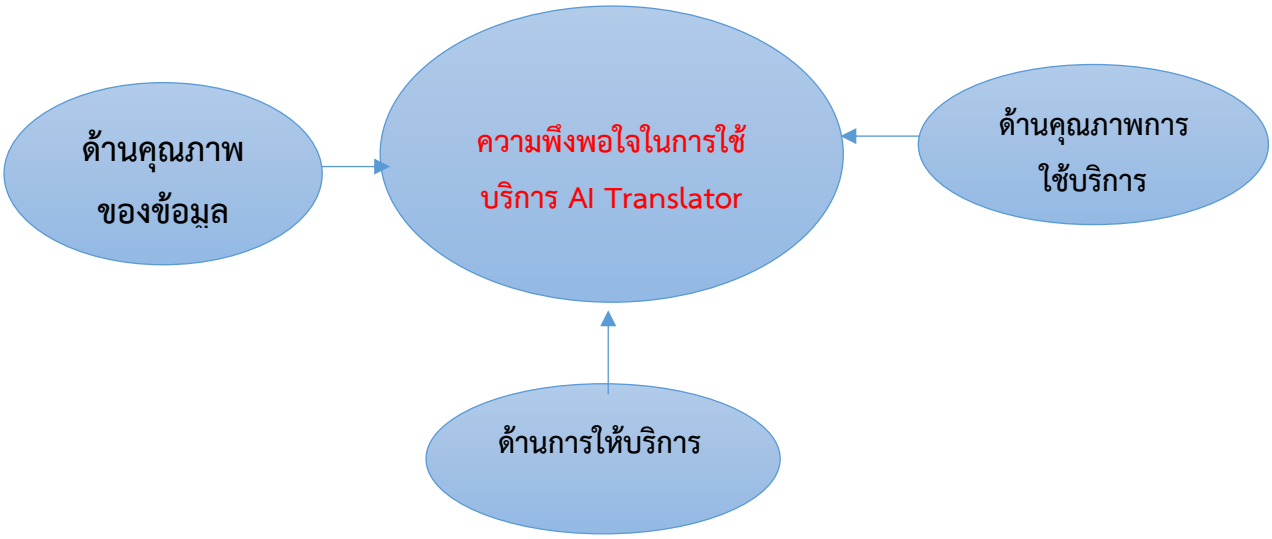
1 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการซื้อเครื่อง AI Translator ให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2. ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้ AI Translator ให้กับอาจารย์และนักศึกษาก่อนการใช้งาน

3. เนื่องจากในโลกมีภาษาอื่น ๆ เป็นจำนวนมากผู้วิจัยจึงขอเสนอ ให้ศึกษาวิจัยโดยใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator จากการใช้ภาษาธรรมชาติที่แตกต่างกันแล้วนำมาเปรียบเทียบดูว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน เพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ AI Translator ในแต่ละภาษาของแต่ละประเทศได้อย่างเหมาะสม

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกถึงสาเหตุและทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการได้อย่างครบถ้วนทุกมุมมองและสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการให้บริการได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ AI Translator ได้มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

องค์ความรู้ใหม่



ความพึงพอใจในการใช้บริการ AI Translator

เอกสารอ้างอิง

เมธาวี เนตรวิริยะกุล และวัลลภา วงศ์ศักดิรินทร์. (2561). ความพึงพอใจของบุคลากรและนักเรียนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงาน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(3), 1695-1703.*

นรินทร์ทิพย์ ทองศรี. (2567). การวิเคราะห์เปรียบเทียบการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยระหว่างผู้แปลที่เป็นมนุษย์และโปรแกรมแปลภาษา. *วารสารรามคำแหง, 43*(2), 99-122

วถิรดา มธุรสพรวัฒนา. (2561). *ทัศนคติและปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ Netflix ในแต่ละ Generation*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุจิรา ศรีสุภา. (2019). ผลสัมฤทธิ์ทางการแปลภาษาจีนและความพึงพอใจต่อการใช้แบบฝึกหัดเสริมทักษะของนักศึกษาวิชาเอกภาษาจีน ชั้นปีที่ 3. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, *11*(3), 285–294.

อาสนะ เชิดชู. (2566). การศึกษาความผิดพลาดในการแปลภาษาอังกฤษเป็นไทย: สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25*(2), 13-27

Ammigan, R. (2019). Institutional Satisfaction and Recommendation: What Really Matters to International Students. *Journal of International Students, 9*(1), 253–272.

Crosby, P. B. (1979). Quality is free: The art of making quality certAIn. McGraw-Hill.

Ashfaq, M., Yun, J., Yu, S., & Loureiro, S. M. C. (2020). I, Chatbot: Modeling the determinants of users' satisfaction and continuance intention of AI-powered service *agents. Telematics and Informatics, 54*(November), 101473.

Chanaka Ushantha, R. A. and Samantha Kumara, P. A. P. (2016). A Quest for Service Quality in Higher Education: Empirical Evidence from Sri Lanka. *Services Marketing Quarterly, 37*(2), 98–108.

Crosby, P. B. (1979). *Quality is free: The art of Making Quality CertAIn*. McGraw-Hill.

D. R. (1994). Customer Satisfaction, Market Share, and Profitability: Findings from Sweden. *Journal of Marketing, 58*(3), 53-66.

Firdaus, A. (2005). The Development of HEdPERF: A New Measuring Instrument of Service Quality for the Higher Education Sector. *International Journal of Consumer Studies, 30*(6), 569–581.

Firdaus, A. (2006) Measuring service quality in higher education: HEdPERF versus SERVPERF. *Marketing Intelligence & Planning, 24(1), 31-47.*

Lin, Y., Kingminghae, W. (2014). Social Support and Loneliness of Chinese International Students in ThAIland. *Journal of Population and Social Studies, 22*(2), 141-157.

LAI, C.S. and Van Nguyen, Q. (2017). Factors to Student Satisfaction Towards the Educational Activities -- a Case Study in Vietnam. *International Journal of Organizational Innovation, 10*(1), 27-37.

Wannapin, P. (2011). *Quality Assessment of Services of the True Coffee Branches at Universities*. Master' thesis Bangkok University.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

ปวีณา นาคกล[1*] นิวัตต์ น้อมมณี[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
[2]อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
Corresponding author e-mail: Paweena398@rwb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในปีการศึกษา 2566 จำนวน 205 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความน่าเชื่อถือทั้งฉบับเท่ากับ .982 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ เปรียบเทียบตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับมีนัยสำคัญ .05 และเมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบตามอายุ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

* Received: 27 March 2025, Revised: 27 April 2025, Accepted: 28 April 2025

Creative Leadership Of School Adminstrators In Special Large Schools Bangphli District Under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office

Paweena Nakkol[1*] Niwat Noymanee [2]

Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University
Lecturer of Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University
Corresponding author e-mail: Paweena398@rwb.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is 1) study the level of creative leadership of school administrators in extra-large schools in Bang Phli District, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office 2) compare teachers' opinions on creative leadership of school administrators in extra-large schools in Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office classified by gender, education level, age, and work experience. The sample consisted of 205 teachers in extra-large schools in Bang Phli District, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the 2023 academic year. The stratified random sampling method was used. The instrument used in the study was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of .982 for the whole questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The results of the research found that 1) the level of creative leadership of school administrators in extra-large schools in Bang Phli District, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was at a high level overall. 2) When comparing by gender and work experience, teachers' opinions on creative leadership of school administrators in extra-large schools in Bang Phli District, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office were not significantly different at a .05 level. When comparing by education level Comparison
by age found that overall there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Creative Leadership; School Adminstrators; Extra Large Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประเทศและสังคมในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันและตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนการจัดการศึกษาของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้นำการศึกษาที่มีคุณธรรมและความสามารถในการสร้างสรรค์การศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกและสังคมที่รวดเร็ว การพัฒนาผู้นำการศึกษาจะต้องมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาในระดับโลก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเน้นย้ำถึงความสำคัญของผู้นำการศึกษาที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษาในประเทศไทยสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็วและต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นสำหรับปีงบประมาณ 2567 โดยมุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) พื้นฐานชีวิตที่มั่นคงและมีคุณธรรม 3) การมีอาชีพ และ 4) การเป็นพลเมืองดี ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนการพัฒนาประเทศต่างๆนอกจากนี้ ยังมีการเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้บริหารในทุกระดับให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์ พร้อมทั้งกำหนดนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายเกิดผลอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเพื่อป้องกันการทุจริตในทุกระดับของการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายต่างๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการผ่าน 5 มิติขับเคลื่อนและ 15 นโยบาย มิติแรกเกี่ยวกับคุณภาพ (Quality) เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมการบริหารและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในศตวรรษที่ 21 และการบริหารเชิงรุกแบบบูรณาการ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของสังคม มิติที่สองคือคุณธรรม (Moral) ซึ่งเน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สพม.สมุทรปราการ, 2564)

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการแปลกใหม่ในการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งปัญหาที่พบผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่มีอายุ และประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย ประกอบกับการบรรจุแต่งตั้งในปัจจุบันขาดการอบรมพัฒนาการเตรียมพร้อมก่อนการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาลดลง (วัชรินทร์ โตขาว, 2567)

จากคำกล่าวข้างต้น สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยต้องเป็นผู้ที่มีความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่ นอกกรอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (จินตนา แสนภูวา, 2566) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) พบว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ กำหนด วิธีปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานที่ชัดเจน และผลการศึกษาของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะ อย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิงระบบ มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีความสามารถในการวินิจฉัย วางแผนกระบวนการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ มีทักษะในการบริหารจัดการ และผลการศึกษาของณณัฐ ช่วยงาน (2565) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับ ผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในปีการศึกษา 2566 จำนวน 424 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในปีการศึกษา 2566 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มเป็นแบบการสุมแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้น จึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1962)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข้ และพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : index of item objective congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ลงความเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับ วัตถุประสงค์และนิยามตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ จากนั้นนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่า IOC แล้ว คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง.67 -1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิเพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทุกสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อการวิจัย

การจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยมีการจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ค่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John, 1997)

4. วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis-of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ s Method)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 205 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 59.51 รองลงมาได้แก่ เพศชาย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 62.93 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 อายุส่วนใหญ่ ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.95 รองลงมาได้แก่ อายุ31 - 40 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 ลำดับสุดท้ายได้แก่อายุ 40 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 59.51 รองลงมา 11 - 20 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 และลำดับสุดท้ายได้แก่ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คน คิดเป็นร้อยละ 7.81

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.38	.47	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.42	.49	มาก
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.37	.47	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	.46	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	.45	มาก
รวม	**4.39**	**.40**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .49) รองมาได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.39 S.D. = .46) และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .45)

2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร และข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแนวทางการตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์อนาคต และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา

2.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ

2.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของครูและบุคลากร รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการทำงานร่วมกันของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1.ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.786	2	.893	4.134*	.017
	ภายในกลุ่ม	43.623	202	.216		
	รวม	45.409	204			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.785	2	1.393	6.153*	.003
	ภายในกลุ่ม	45.722	202	.226		
	รวม	48.508	204			
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.922	2	.461	2.111	.124
	ภายในกลุ่ม	44.120	202	.218		
	รวม	45.042	204			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.843	2	.421	2.120	.123
	ภายในกลุ่ม	40.146	202	.199		
	รวม	40.989	204			
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.706	2	.853	4.234*	.016
	ภายในกลุ่ม	40.706	202	.202		
	รวม	42.413	204			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.598**	**2**	**.799**	**5.176***	**.006**
	ภายในกลุ่ม	**31.191**	**202**	**.154**		
	รวม	**32.790**	**204**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	ไม่เกิน 30 ปี (n = 86)		31– 40 ปี (n = 79)	41 ปีขึ้นไป (n = 40)
	$\bar{X}$	4.40	4.45	4.21
ไม่เกิน 30 ปี	4.40	-	-.05032	.19133*
31 – 40 ปี	4.45	.05032	-	.24166*
40 ปีขึ้นไป	4.21	-.19133*	-.24166*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี และครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สูงกว่าครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ไม่เกิน 30 ปี (n = 86)		31–40 ปี (n = 79)	41 ปีขึ้นไป (n = 40)
	$\bar{X}$	4.37	4.47	4.21
ไม่เกิน 30 ปี	4.37	-	-.10041	.15824
31 – 40 ปี	4.47	.10041	-	.25865*
40 ปีขึ้นไป	4.21	-.15824	-.25865*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Schetfe's method) พบว่าครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สูงกว่าครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ไม่เกิน 30 ปี (n = 86)		31 – 40 ปี (n = 79)	41 ปีขึ้นไป (n = 40)
	$\bar{X}$	4.48	4.48	4.18
ไม่เกิน 30 ปี	4.48	-	-.00394	.29599*
31 – 40 ปี	4.48	-.00394	-	.29205*
40 ปีขึ้นไป	4.18	-.29599*	-.29205*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Schetfe's method) พบว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี และครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สูงกว่าครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	**ไม่เกิน 30 ปี (n = 86)**		**31–40 ปี (n = 79)**	**41 ปีขึ้นไป (n = 40)**
	$\bar{X}$	4.43	4.45	4.21
ไม่เกิน 30 ปี	4.43	-	-.02273	.21791*
31 – 40 ปี	4.45	.02273	-	.24063*
40 ปีขึ้นไป	4.21	-21791*	-.24063*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Schetfe's method) พบว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี และครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สูงกว่าครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

6. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจูงใจ มีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ดังที่ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีความสามารถพิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทาย สร้างสรรค์ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565 : 184)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อจำแนกในส่วนของรายละเอียดแต่ละด้าน สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสามารถในการแสดงออกถึงประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ช่วยให้ปรับตัวได้ดีขึ้น การสนับสนุนจากทีมงานหรือองค์กร ที่ช่วยให้ปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่เปิดกว้างและมองในแง่บวก มีความสามารถในการจัดการกับความเครียด พัฒนาทักษะใหม่ๆ และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการยืดหยุ่นและการทดลองสิ่งใหม่ๆ ดังที่ ลูอีส สตอล และจูลี เทมเพอร์ลีย์ (Louise Stoll and Julie Temperley, 2009) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ เน้นการสนับสนุนศักยภาพเฉพาะตัว การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดของตนเองอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น เพิ่มความไว้วางใจ และจัดสรรเวลาและพื้นที่เพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทดลองแนวทางใหม่ๆ อย่างมั่นใจโดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารและครูผู้ผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาและกำหนดภาพแห่งความสำเร็จที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศและท้องถิ่น รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเป็นเลิศในสถานศึกษา มีการวางแผน และการกำกับติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ สุนทร สุวรรณพร (2566) ได้กล่าวถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารในการจูงใจบุคคลอื่นด้วยวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ผ่านวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทในการกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการใหม่ ๆ สร้างสมดุลในการดำเนินงาน และนำพาองค์กรสู่เป้าหมายด้วยความคิดริเริ่มและความคล่องแคล่ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา แสนภูวา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ในเหตุการณ์ต่างๆ เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ เพื่อกระตุ้นครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศแห่งการคิดนอกกรอบ มีการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อบูรณาการให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา สามารถเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้นโดยการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ดังที่ แฮริส (Harris, 2009) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงผู้คน ความคิด และวิธีการคิดที่แตกต่างกัน เน้นการพัฒนาศักยภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กรเพื่อสร้างความร่วมมือ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ สิงหทองกูล และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ บ่อพิมาย (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตสุพรรณกัลยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ครูมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มอบความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในทีมงาน มีการสื่อสาร และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือกันทำงานของสมาชิกมากกว่าหนึ่ง

คน โดยทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน และต้องยอมรับ สนับสนุนกันและกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถารศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า การะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงดังที่ แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ ผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะของแต่ละคน โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและโค้ชส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้า สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการเติบโตของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการที่แตกต่างกัน สร้างความไว้วางใจ และมอบหมายงานที่ท้าทาย สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดริเริ่ม และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ สิงหทองกูล และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถามศึกษาขั้นพื้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานที่ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ทักษะในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบ เสนอแนวทางใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมาพร มงคลแถลง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะการคิดวิพากษ์ และการตัดสินใจ ทัศนคติที่เปิดกว้างในการแก้ปัญหา และความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นช่วยเสริมสร้างความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ทะอินทร์ (2565)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ บ่อพิมาย และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตสุพรรณกัลยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว และคณะ (2567)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจ

เนื่องจาก ครูที่มีอายุต่างกันมีมุมองที่เกี่ยวกับการรับรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายของการเป็นทีมงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ สิงหทองกูล และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถามศึกษาขั้นพื้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์ และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน แต่มีมุมมองความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การอบรมและการพัฒนาทักษะที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ๆ การทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ทักษะในการปรับตัวและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ช่วยพัฒนาผู้นำ และมุมมองที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ร่วมของโรงเรียนและนักเรียน ทำให้ครูทุกคนสามารถมีความคิดเห็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แม้ประสบการณ์ทำงานจะต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมาพร มงคลแถลง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทุกระดับขององค์กร ควรจัดการฝึกอบรมให้กับครูและบุคลากรในเรื่องการทำงานเป็นทีม เช่น การแก้ปัญหาเป็นทีม การสื่อสารภายในทีม และการบริหารความขัดแย้ง เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริม

บรรยากาศในองค์กรที่เปิดกว้างให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ โดยไม่มีความกังวลว่าจะถูกปฏิเสธหรือวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ กระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานหรือทีม เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่ผสมผสานจากหลากหลายมุมมอง ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อปที่ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร เช่น การคิดเชิงนวัตกรรม การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ และการออกแบบกระบวนการใหม่ๆ

1.3 จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวและเปิดรับความเปลี่ยนแปลง โดยเน้นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกับทีมงานจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะการปรับตัวในสถานการณ์และบทบาทที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาษามัธยมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในบทความพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์สูงที่สุด ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมยังต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ทั้งนี้ความแตกต่างด้านคุณวุฒิและอายุของผู้บริหารมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2567 – 2568).* กระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต.* คลังนานาวิทยา.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยพะเยา.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรินทร์ โตขาว. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน.* สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.

Harris, A. (2009). *Creative leadership Developing : future leaders*. Management in Education, University of London.

John, B W. (1997). *Research in Education.* Allyn and Bacon.

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*

ทิพาวรรณ จงประเสริฐ[1*] ธารารัตน์ มาลัยเถาว์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
[2]อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
*Corresponding author e-mail: pingpingjong2202@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และ 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_2) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) และการมีทักษะดิจิทัล (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) การมีทักษะดิจิทัล (X_5) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) และ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; การบริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-03-25, Revised: 2025-05-03, Accepted: 2025-05-04

Digital Leadership Administrators Affecting Work Motivation of Teachers in Network Group Maesai – Wiangphangkam Under the Office Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3

Tipawan Jongprasert[1]* Thararat Malaitao[2]

[1]Master of Education in Educational Administration, University of Phayao
[2]Lecturer of School of Education, University of Phayao
*Corresponding author e-mail: pingpingjong2202@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the level of digital leadership among school administrators in the Maesai - Wiang Pang Kham Educational Development Network under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3; (2) Assess the level of work motivation among teachers in the network's schools; (3) Investigate the relationship between the digital leadership of school administrators and teachers' work motivation; and (4) Develop a predictive model of digital leadership factors influencing teachers' work motivation. The study sample comprised 165 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings can be summarized as follows: (1) The overall level of digital leadership among school administrators was high; (2) The overall level of teachers' work motivation was also high; (3) The digital leadership of school administrators had a statistically significant positive correlation with teachers' work motivation at the 0.01 level, aligning with the research hypothesis; and (4) Five aspects of digital leadership significantly predicted teachers' work motivation at the .05 level: fostering a digital learning culture (X_1), teamwork (X_2), creative and innovative thinking (X_3), digital vision (X_4), and digital skills (X_5). Among these, teamwork (X_2), digital vision (X_4), digital skills (X_5), creative and innovative thinking (X_3), and fostering a digital learning culture (X_1) were the strongest predictors, respectively.

Keywords: Leadership; Digital Leadership; Work Motivation; Educational administration

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของผู้คนอย่างลึกซึ้ง ข้อมูลข่าวสารถูกถ่ายทอดอย่างไร้พรมแดน การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนแบบดั้งเดิมอีกต่อไป (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) ประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนาย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล โดยเฉพาะในภาคการศึกษาซึ่งถือเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันยุคสมัย

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนในการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การมี “ผู้นำยุคดิจิทัล” ที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้านการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sheninger, 2014) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีพลัง (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารนั้นมีบทบาทสำคัญในการดึงศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรออกมาใช้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการยอมรับในบทบาท โดยเฉพาะในบริบทของครู ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่ต้องปฏิบัติงานหน้าชั้นเรียนอย่างใกล้ชิดกับผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

อีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญควบคู่กับภาวะผู้นำ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Mitchell, 1987) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถในการจูงใจคนในองค์กรให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน พร้อมทั้งมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (เพ็ญนภา สีภูธร, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารควรมีบทบาทในการเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้สามารถส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างจริงจัง พบว่าสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ มีความหลากหลายในระดับของการใช้เทคโนโลยี บางโรงเรียนสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการบริหารอย่างเต็มรูปแบบ ขณะที่บางโรงเรียนยังคงใช้วิธีการแบบดั้งเดิม ทำให้เกิดภาระงานซ้ำซ้อน และอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากความเป็นมาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา

แม่สาย – เวียงพางคำ อันเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนต่อไปและส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้น 256 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูจำนวน 147 คน รวมทั้งสิ้น 165 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางที่เทียบกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม

ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 5) การมีทักษะดิจิทัล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 5) เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามศัพท์ (Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67– 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นที่ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยดำเนินการการส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ด้วย Google Form ส่ง QR Code ผ่านอีเมล์ไปยังโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ชุด ตามช่วงเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ สรุปผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson ' Product Moment Correction Coefficient) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตอนที่ 5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.80 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 89.10 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 76.37 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นรอยละ 38.80 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 93 คน คิดเป็นรอยละ 56.40 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 5) การมีทักษะดิจิทัล เสนอได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาสถานศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 165 $\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับ
1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.27	0.43	มาก	4
2. การทำงานเป็นทีม	4.33	0.43	มาก	3
3. การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม	4.19	0.66	มาก	5
4. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.35	0.44	มาก	2
5. การมีทักษะดิจิทัล	4.39	0.41	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.30	0.44	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.30, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีทักษะดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.41) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 5) เงินเดือนและผลตอบแทน เสนอได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 165		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.49	0.46	มาก	1
2. การได้รับการยกย่องนับถือ	4.20	0.53	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.36	0.48	มาก	2
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.17	0.72	มาก	4
5. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.01	0.55	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.25	0.46	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.46) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.48) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.53) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
X_1	.467**	.547**	.653**	.494**	.494**	.823**
X_2	.611**	.809**	.852**	.706**	.551**	.832**
X_3	.448**	.725**	.673**	.732**	.543**	.749**
X_4	.582**	.742**	.797**	.714**	.633**	.821**
X_5	.641**	.725**	.815**	.652**	.581**	.801**
X_{total}	**.583****	**.769****	**.810****	**.721****	**.604****	**.825****

หมายเหตุ: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม X_{total} มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม Y_{total} โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .825 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม X_2 กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Y_3 (r = .852) รองลงมาคือ การมีทักษะดิจิทัล X_5 กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Y_3 (r = .815) การทำงานเป็นทีม X_2 กับ การได้รับการยกย่องนับถือ Y_2 (r = .809) และ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล X_4 กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Y_3 (r = .797) ส่วนคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล X_1 กับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน Y_1 (r = .467)

5. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig.
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1)	.672	.066	.623	4.873	.000
การทำงานเป็นทีม (X_2)	.888	.046	.832	2.001	.046
การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3)	.523	.036	.749	13.432	.000

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4)	.864	.047	.821	2.355	.020
การมีทักษะดิจิทัล (X_5)	.898	.053	.801	1.330	0.00
R = .858 R^2 = .736 $R^2_{adj.}$ = .728 S.E.est. = .241					

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_2) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) และการมีทักษะดิจิทัล (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) การมีทักษะดิจิทัล (X_5) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) และ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) ตามลำดับโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.832 0.821 0.801 0.749 และ 0.623 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 88.59

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.672\ X_1 + 0.888\ X_2 + 0.523\ X_3 + 0.864\ X_4 + 0.898\ X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.623Z\ X_1 + 0.832Z\ X_2 + 0.749Z\ X_3 + 0.821Z\ X_4 + 0.801Z\ X_5$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีทักษะดิจิทัล รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาจ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2562) ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่การมีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าการที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นผลจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพและความสารมารถอย่างเต็มที่ รวมถึงเปิดโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรานีต จินดาศรี และคณะ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม. เขต 7 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน และชี้ให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีลักษณะการมีส่วนร่วม การใช้เมตตาธรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีความสามารถด้านดิจิทัล วิสัยทัศน์ และการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมแรงจูงใจของครูโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมลักษณะงานที่มีความหมายและท้าทาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ตติย์พร เขตรักษา (2566) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลโดยตรงต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา

4. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_2) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) และการมีทักษะดิจิทัล (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) การมีทักษะดิจิทัล (X_5) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.832 0.821 0.801 0.749 และ 0.623 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 88.59 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.672\ X_1 + 0.888\ X_2 + 0.523\ X_3 + 0.864\ X_4 + 0.898\ X_5$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.623Z\ X_1 +$

$0.832Z\ X_2 + 0.749Z\ X_3 + 0.821Z\ X_4 + 0.801Z\ X_5$ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1943) ที่ชี้ว่าความต้องการด้านความเป็นส่วนหนึ่งและการยอมรับเป็นแรงขับพื้นฐานของมนุษย์ การที่ผู้บริหารสร้างโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม จึงตอบสนองความต้องการดังกล่าว ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการมีทักษะดิจิทัล ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากรในองค์กร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา จึงสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเบือก (2566) และ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่าการคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นทางหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดเวทีในการนำเสนอนวัตกรรมและแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการอบรมด้านการสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นทางหน่วยงานต้นสังกัดควรควรมีการศึกษาความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สำรวจแนวทางของการเพิ่มสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน หรือสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลในระดับสูง จะสามารถบริหารและขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและแรงจูงใจของครูอย่างเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ รวมถึงการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีความเป็นมืออาชีพ มีคุณค่า ทันสมัย และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตามความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับทักษะการบริหารคนในองค์กรอย่างสมดุล จึงจะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารองค์การณรงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต, 8*(1), 127–136.

ตติย์พร เขตรักษา. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators*. *วารสารครุศาสตร์สารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13*(2), 285–594.

ปรานีต จินดาศรี, อภิชาติ คชโคตร, และวิภารัตน์ วรเชษฐบัญชา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพิลา อำนาจ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระบบบริหารงานวิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา*, *15*(1), 127–138.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล School Management in Digital Era*. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review.

Mitchell, T. R. (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

อดิศักดิ์ แห่งธรรม[1*] พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] สมาน อัศวภูมิ[3]

[1*]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail:kruadsak.h@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 346 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.913 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่(f) ร้อยละ(%) ค่าเฉลี่($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่างกัน ด้านแนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารคือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการคิดอย่างหลากหลาย บูรณาการความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปลี่ยนครูเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา; การจัดการเรียนการสอน; ครูในศตวรรษที่ 21

* Received: 13 May 2025, Revised: 24 May 2025, Accepted: 25 May 2025

The school administrators' role in promoting of teaching management of teachers in the 21st century in schools under the Buriram Educational Service Area Office

Adisak Haengtham[1*] Phongsak Thongpanchang[2] Saman Assawaphumi[3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail:kruadsak.h@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to (1) study the level of school administrators' roles in promoting of teaching management of teachers in the 21st century at schools under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, (2) compare the roles of school administrators, and (3) study guidelines for promoting the roles of school administrators. The samples were 346 school administrators and teachers selected by stratified random sampling based on school size. The research instruments were questionnaires and interviews, with IOC values ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.913. The statistics used for data analysis included frequency (f), percentage (%), mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), t-test, and F-test. The research findings revealed that the overall roles of school administrators in promoting of teaching management were at the highest level. When comparing the roles of school administrators, it was found that there were statistically significant differences at the .01 level based on work experience and educational qualification, and at the .05 level based on school size. However, no significant difference was found based on gender. The guidelines for promoting the roles of school administrators included encouraging teachers to develop diverse thinking skills, integrating knowledge and sharing learning experiences, shifting the teacher's role to be a learning consultant and supporter, developing information and technology skills, updating curricula to meet changes, promoting diverse assessment methods, and implementing efficient and timely formative evaluations for effective feedback.

Keywords: The school administrators' role; teaching management; teachers in the 21st Century

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วมีการเชื่อมโยงผ่านระบบเครือข่ายสื่อสารที่โยงใยกันทั่วโลกสร้างสังคมโลกที่มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น สภาพของโลกที่ไร้พรมแดนทำให้วิถีการดำรงชีวิตของคนในสังคมที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ทักษะต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วย สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวและจัดการเรียนการสอนให้ผู้มีเรียนมีทักษะเพื่อการดำเนินชีวิตภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก จึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558 - 2564)มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ(พ.ศ. 2557) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากยิ่งกว่าเนื้อหาตามตำรา (Content) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่า ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ทักษะพื้นฐาน คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน คือ ทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย,2558)

การศึกษาจากการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินจำนวนมาก และยังมีความแตกต่างของเกณฑ์การประเมินระหว่างโรงเรียนที่อยู่ในเมืองและนอกเมือง โรงเรียนที่อยู่ต่างภูมิภาค โรงเรียนที่อยู่ต่างสังกัด และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก จากการที่รัฐต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาด้วยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากรซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายประจำ ทำให้งบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีน้อย จำนวนสถานศึกษาที่มีมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในเขตเมืองและชนบท(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 66 โรงเรียน มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน และโรงเรียน

ขนาดเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน กระจายอยู่ตามอำเภอต่างๆ ของจังหวัดบุรีรัมย์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2561) จากความแตกต่างของขนาดโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ การบริหารสถานศึกษาย่อมจะแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องปรับตัวและรู้เท่าทันต่อสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนดำเนินชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ได้ การจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งครูมีส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลและด้วยบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการจัดการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผูบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมบทบาทของผูบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ให้เกิดประสิทธิผล

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครู จำนวน 3,108 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,300 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามได้จากตัวแทนของประชากร กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie& Morgen, 1970) จากจำนวนประชากร 3,300 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 346 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 56 คน และครู 290 คน แล้วใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนแต่ละชั้นและกำหนดจำนวนตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จะมีคำตอบให้เลือกตาม ที่กำหนดให้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

2.1.2 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert, 1976)

2.2 แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

2.2.2 ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ให้เกิดประสิทธิผล

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

a. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3.1.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่มีความคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัย จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .913

b. สถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

c. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับคือ ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ด้านความรู้และบูรณาการความรู้ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวม

(n = 346)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทักษะความคิด	4.44	0.30	มาก
2. ด้านความรู้และบูรณาการความรู้	4.56	0.32	มากที่สุด
3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง	4.50	0.31	มากที่สุด
4. ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	4.67	0.26	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.46	0.27	มาก
6. ด้านการวัดและประเมินผล	4.39	0.34	มาก
เฉลี่ย	4.50	0.25	มากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test แบบอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านทักษะความคิด	4.43	0.33	4.44	0.27	-0.313	0.754
2. ด้านความรู้และบูรณาการความรู้	4.60	0.34	4.53	0.30	2.060*	0.040
3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง	4.54	0.35	4.46	0.27	2.520*	0.012
4. ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	4.68	0.28	4.67	0.25	0.250	0.803
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.49	0.28	4.44	0.26	1.472	0.142
6. ด้านการวัดและประเมินผล	4.42	0.33	4.36	0.34	1.625	0.105
เฉลี่ย	4.53	0.28	4.48	0.22	1.517	0.130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test แบบอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P-Value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านทักษะความคิด	4.33	0.24	4.76	0.21	-15.891**	0.000
2. ด้านความรู้และบูรณาการความรู้	4.45	0.26	4.91	0.23	-15.398**	0.000
3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง	4.38	0.22	4.87	0.27	-15.209**	0.000
4. ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	4.58	0.23	4.95	0.15	-17.064**	0.000
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.37	0.22	4.75	0.20	-14.898**	0.000
6. ด้านการวัดและประเมินผล	4.27	0.28	4.74	0.25	-14.605**	0.000
เฉลี่ย	4.40	0.16	4.83	0.20	-20.516**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติทดสอบเอฟ วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านทักษะความคิด	ระหว่างกลุ่ม	9.566	2	4.783	76.176**	0.000
	ภายในกลุ่ม	21.536	343	0.063		
	รวม	31.101	345			
2. ด้านความรู้และบูรณาการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	10.778	2	5.389	74.780**	0.000
	ภายในกลุ่ม	24.718	343	0.072		
	รวม	35.497	345			
3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง	ระหว่างกลุ่ม	11.297	2	5.649	87.109**	0.000
	ภายในกลุ่ม	22.242	343	0.065		
	รวม	33.540	345			
4. ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	6.613	2	3.307	65.161**	0.000
	ภายในกลุ่ม	17.405	343	0.051		
	รวม	24.018	345			
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	6.949	2	3.474	65.338**	0.000
	ภายในกลุ่ม	18.239	343	0.053		
	รวม	25.187	345			
6. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	10.777	2	5.388	64.926**	0.000
	ภายในกลุ่ม	28.467	343	0.083		
	รวม	39.244	345			
เฉลี่ย	**ระหว่างกลุ่ม**	9.118	2	4.559	125.024**	0.000
	ภายในกลุ่ม	12.507	343	0.036		
	รวม	21.625	345			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติทดสอบเอฟ วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านทักษะความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.496	2	0.248	2.778	0.064
	ภายในกลุ่ม	30.605	343	0.089		
	รวม	31.101	345			
2. ด้านความรู้และบูรณาการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.297	2	0.148	1.445	0.237
	ภายในกลุ่ม	35.200	343	0.103		
	รวม	35.497	345			
3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.735	2	0.867	9.353**	0.000
	ภายในกลุ่ม	31.805	343	0.093		
	รวม	33.540	345			
4. ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.606	2	0.303	4.438*	0.013
	ภายในกลุ่ม	23.412	343	0.068		
	รวม	24.018	345			
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.241	2	0.121	1.659	0.192
	ภายในกลุ่ม	24.946	343	0.073		
	รวม	25.187	345			
6. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.131	2	0.066	0.576	0.563
	ภายในกลุ่ม	39.113	343	0.114		
	รวม	39.244	345			
เฉลี่ย	**ระหว่างกลุ่ม**	0.393	2	0.196	3.174*	0.043
	ภายในกลุ่ม	21.232	343	0.062		
	รวม	21.625	345			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ให้เกิดประสิทธิผล ได้ดังนี้

1. ด้านทักษะการคิด

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูพัฒนากรอบแนวคิดที่หลายหลาย มีวิธีการและเทคนิค นำไปสู่วิธีการใหม่ที่ถูกต้อง เพื่อพิจารณาหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การจัดกิจกรรมโครงงานเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการคิดทั้งครูและนักเรียน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้พัฒนากระบวนการคิดของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความรู้และการบูรณาการความรู้

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าอบรม พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับรายวิชาที่สอนและสิ่งที่ครูสนใจ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาสื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยี AI และการจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสายงานและเครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพด้วยความรู้

3. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีนวัตกรรมการสอนของตนเองที่เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้ให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมโดยใช้สื่อเทคโนโลยี ให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง

4. ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการใช้ AI ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับเรียนการสอนเนื้อหาบูรณาการมาใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และจัดหา จัดสรรงบประมาณด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการจัดการข้อมูลแบบดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ

5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ผู้บริหารควรมีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี เพื่อทบทวน ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

6. ด้านการวัดและประเมินผล

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบในการประเมินที่หลากหลายตามสภาพจริง มีแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมตัวชี้วัด ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PLC เพื่อสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการประเมินนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับทันที และนำข้อมูลที่ได้พัฒนาคุณภาพรายบุคคลให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้ด้วยความก้าวทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่องการส่งเสริมในด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งสอดคล้องกับ ประคอง ยิ่งจอหอ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะด้านชีวิตและอาชีพตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ ปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทักษะชีวิตและอาชีพทักษะการจัดการชั้นเรียน และ ทักษะการสร้างชุมชนการเรียนรู้

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการจัดการเรียนการโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศและศักยภาพของเพศในการพัฒนาเรียนรู้ไม่ได้แตกต่างกันสอดคล้องกับรุ่งระวี เมฆไลน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุเนื่องมาจากการศึกษาในระดับสูงขึ้น มีประสบการณ์ในการเรียนในระดับที่สูงขึ้นสามารถนำความรู้และความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ในการการสร้างองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนและความเข้าใจในการทำงานด้านต่างๆมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับสุริยาพร นพกรเศรษฐกุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและด้านทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานกว่าจะมีความชำนาญในภาระงานอื่นที่รับผิดชอบและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล พานิชเลิศ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นพี่เลี้ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสารสนเทศ สื่อและการเทคโนโลยีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจด้วยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าจะมีจำนวนบุคลากรที่มากกว่า ไม่มีการโยกย้ายบุคคลบ่อยครั้งเหมือนกับโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางอีกทั้งจำนวนงบประมาณในการบริหารจัดการเพื่อการสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมด้านสารสนเทศ สื่อและการเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับอรทัย พิมพ์ใจใส (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

3.1 ด้านทักษะการคิด ควรส่งเสริมเข้ารับการอบรม พัฒนาตนเองให้ครูมีกรอบแนวคิดที่หลากหลาย มีวิธีการและเทคนิคที่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณาหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม มีเหตุ มีผลและสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ Rosefsky Saavedra(2012) ศึกษาทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะ 9 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพต้องการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ครูผู้สอนต้องตั้งหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้อง กับสถานที่สำคัญที่สะท้อนถึงตัวผู้เรียน 2) การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกสาขาทั้งวิชาที่เกี่ยวกับท้องถิ่น ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ สังคม คณิตศาสตร์ และศิลปะ 3) พัฒนาทักษะการคิด ผู้เรียนควรพัฒนา ทักษะการคิดขั้นต่ำและขั้นสูงไปพร้อมกัน 4) ส่งเสริมการเรียนรู้การถ่ายโอนความรู้ 5) สอนการเรียนรู้ ให้กับนักเรียน อย่างไม่มีข้อจำกัด 6) การสร้างทางเลือกที่สามารถอธิบายสิ่งที่มีความเข้าใจผิด 7) การทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ 9) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

3.2 ด้านความรู้และการบูรณการความรู้ ควรส่งเสริมให้พัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสายงานและเครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ สอดคล้องกับ Kristen, Punya, Chris and Laara (2013) ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อความรู้ของครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ความรู้ที่มีส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วยการใช้ ตัวเลข ทักษะความสามารถด้านการอ่านและเขียน และทักษะการเรียนรู้ข้ามสาระด้านที่ 2 ความรู้ ด้านการปฏิบัติประกอบด้วย ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และด้านที่ 3 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะ การทำงาน ทักษะด้านจริยธรรมอารมณ์และความตระหนักและความสามารถทางวัฒนธรรม

3.3 ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ควรส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้ที่ให้ความรู้ให้ความช่วยเหลือ คอยแนะนำ สนับสนุน อำนวยความสะดวกส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อรอุษา วงศ์จรัสเกษม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและอานวยความสะดวก ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการฝึกอบรมครูให้มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยง การโค้ช และการเป็นผู้อานวยความสะดวก ทั้งต่อผู้เรียนและเพื่อนครูด้วยกัน

3.4 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ครูได้รบการอบรมพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับการเรียนการสอนเนื้อหามาบูรณาการให้เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการจัดหางบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของครู สอดคล้องกับ บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศ คลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการ พัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนา และการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร นวัตกรรมใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ รองลงมา ขาดแคลนงบประมาณในการสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ และครู ในแต่ละวิชายังมีความรู้แก่ในตำราเรียน หรือมีความรู้ในสิ่งใหม่ๆ ยังน้อย ครูที่มีประสบการณ์สูง ไม่ยอมช่วยเหลือครูที่เข้าใหม่ ไม่เสนอแนะช่วยเหลือ ชั้นเรียนมีจำนวนมาก ไปจึงทำให้การตรวจสอบไม่ทั่วถึง หากนักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหา ครูอายุยังน้อยกันมากจึงขาด ความรับผิดชอบ นโยบายของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของนักเรียนที่ควรได้รับทำให้ครูทำงานไม่ตรงกับที่ได้เรียนมา และด้านการประสานงานที่ไม่ค่อยตรงกันน้อยที่สุด

3.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรโดยยึดสาระหลักสูตรแกนกลาง พัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ อรวรรณ ไชยชาญ (2562) ได้ทำการวิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการในการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณา ตามความต้องการจำเป็น พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มากที่สุด ดังนี้ ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน ทักษะความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะการพัฒนาหลักสูตรและรายวิชา ทักษะด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้วิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และทักษะด้านการจัดการชั้นเรียนเพื่อการสร้างบรรยากาศเชิงบวก 2. รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย “คู่มือการพัฒนา ทักษะการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออก” โดยแบ่งเป็น 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ครูเพื่อศิษย์ คิดเป็น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยที่ 2 ครูผู้สร้าง มุ่งพัฒนา หน่วยที่ 3 ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน แบบ 4.0 และหน่วยที่ 4 PLC สิ่งดี ๆ สู่การพัฒนาเครนสอดคล้องและมีความเหมาะสมเป็นไปได้

3.6 ด้านการวัดและประเมินผล ควรส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบในการประเมินที่หลากหลายตามสภาพจริง มีแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมตัวชี้วัด ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PLC เพื่อสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการประเมินนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับทันที สอดคล้องกับณัฐธิญา กับปุลาวัลย์ (2562) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวัด ประเมินผล และติดตามผล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประเมินผลครูในด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในคตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5 ประการ ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แนวทางที่ผู้บริหารเสนอมาเป็นแนวทางที่ดีเพราะการจัดการเรียนการสอนถ้าจะให้ได้ผลจะต้องมีการประเมินผลและจะต้องนำผลการประเมินไปพัฒนางานต่อไป ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้ด้านการสร้างชุมชนส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นด้านการคิดวิเคราะห์ การพัฒนาหลักสูตร และการวัดและประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การผลิตสื่อและนวัตกรรม และการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

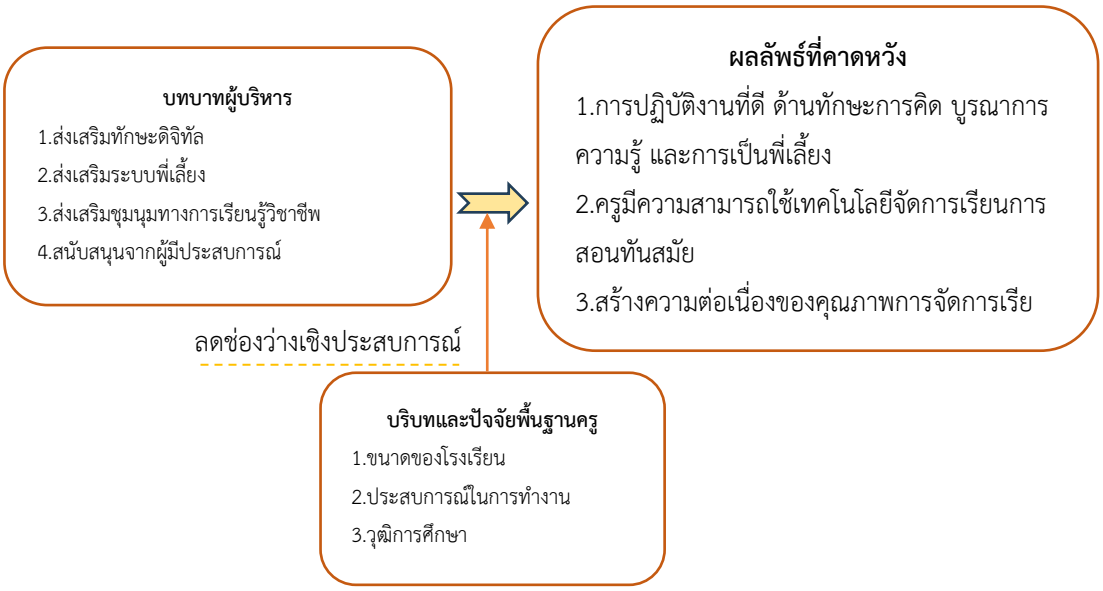
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.3 ควรศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนระดับประถมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21

การวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยควรเน้นเสริมทักษะเชิงดิจิทัลพร้อมสร้างระบบพี่เลี้ยงและ PLC ที่เข้มแข็งในทุกขนาดของโรงเรียน สนับสนุนการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อลดช่องว่างเชิงประสบการณ์ ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งด้านทักษะการคิด บูรณาการความรู้ และการเป็นพี่เลี้ยง ให้ครูมีความสามารถใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสร้างความต่อเนื่องของคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

ชยพล พานิชเลิศ. (2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

บันเย็น เพ็งกระจ่าง. (2561). *การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศ คลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

ปณิธิ เจริญรักษ์. (2562). *แนวทางทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประคอง ยิ่งจอหอ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งระวี เมฆไลย์. (2560).*การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรนะทางสาขาวิชาชีพ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อรทัย พิมพ์ใจใส. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

อรวรรณ ไชยชาญ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอุษา วงศ์จรัสเกษม. (2561). *ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Kristen, K., Punya, C., & Fahnoe, L. T. (2013). What knowledge is of most worth: Teacher knowledge for 21st century learning. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 29(4), 127-140.

Likert R. (1976). *Reading in Attitude Theory and Measurement.* Wiley and son.

Rosefsky Saavedra, Anna. (2012). *Teaching and Learning 21ST Century Skills: Lessons from the Learning Sciences*. RAND Corporation.

การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน*

ศมกร ศิลาโชติ[1*] สาโรจน์ แก้วอรุณ[2] สุดา เนตรสว่าง[3] สุดาภรณ์ สืบสุติน[4]

[1]ครู โรงเรียนขุนยวมวิทยา
[2]อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
[3]อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
[4]ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
*Corresponding author e-mail: samakorn.ss@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 200 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กรมี รองลงมาคือ ด้านการพัฒนานวัตกร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารฐานนวัตกรรมตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คือ ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับอนาคต ร่วมมือกับภาคธุรกิจ ชุมชน โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างโครงการที่ตอบโจทย์ ดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการทดลองใช้นวัตกรรม บูรณาการนวัตกรรมเข้ากับระบบงาน แต่ต้องคำนึงถึงการให้เวลาปรับตัวเพื่อลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ต้องจัดสรรทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ๆ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาการบริหาร; โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม; ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

* Received: 7 April 2025, Revised: 02 May 2025, Accepted: 04 May 2025

Innovative Pilot School Administration of Secondary School Administrators under the Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office

Samakorn Silachot[1*] Sarod Kaewarun[2] Suda Netsawang[3] Sudaporn Suebsutin[4]

[1]Teacherr of Khunyuamwitthaya School
[2]Lecturer of Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University
[3]Lecturer of Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University
[4]Educational Supervisor of The Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun
*Corresponding author e-mail: sudanet35@hotmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study the administration and development approaches of Innovative Pilot School Administration by secondary school administrators under the Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 200 school administrators and teachers, as well as 6 experts selected through purposive sampling for interviews. The research instruments used included questionnaires and interviews, and data were analyzed using mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and content analysis. The research findings indicated that the overall administration of pilot schools in innovative education zones by secondary school administrators in Mae Hong Son was at a high level. When analyzed by category, all aspects were also rated at a high level. In descending order of mean scores, the highest-rated aspect was organizational partnership management, followed by innovator development, innovative leadership, and innovation-based administration, respectively. To further develop the administration for improving Innovative Pilot Schools, several strategies were considered. First, school administrators needed to use technology in data analysis and curriculum improvement to align education with future demands. Additionally, forming strong partnerships with businesses and communities helped create shared goals and sustainable projects. Moreover, school administrators were expected to possess a clear vision and actively promote staff engagement in decision-making processes. Encouraging innovation experimentation and integrating new ideas into school operations were also emphasized. However, managing resistance to change was crucial, and this could be achieved by allowing adjustment periods. Furthermore, schools needed to allocate resources and create a conducive environment to foster creative learning. Cultivating an organizational culture that embraced new ideas and continuous improvement was also essential.

Keywords: The approaches to Improving Management Effectiveness; Innovative Pilot School Administration; The Secondary School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่ยากเย็นแสนเข็ญ แม้จะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษามากว่า 10 ปี ก็ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างทั่วถึง (ลัทธกิตต์ ลาภอุดมการ, 2566) ด้วยข้อจำกัดของระบบการศึกษาแบบเดิม กับความต้องการและความคาดหวังแบบใหม่ ปัญหาการศึกษาของไทยที่มีความซับซ้อน และเรื้อรังทั้งในด้านโอกาส คุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการจึงนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา จากผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2562 - 2566 พบว่าประเทศไทยมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษาผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย สรุปได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 และจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี 2566 ของนักเรียนทั่วประเทศพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำมาก คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกรายวิชา เช่นเดียวกันกับผลการทดสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนาชาติ (Program for International Student Assessment - PISA) ซึ่งประเมินความสามารถในด้านการอ่าน (Reading) คณิตศาสตร์ (Mathematics) และวิทยาศาสตร์ (Science) ก็พบว่าคะแนนที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐานโลก และมีผู้สอบได้คะแนนต่ำกว่าระดับ "Below minimum มีจำนวนที่มากเช่นกัน" รวมถึงพบว่ามีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูงโดยพบว่าคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับที่สูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมากในทุกรายวิชา และพบว่ามีนักเรียนจากโรงเรียนวิทยาศาสตร์และโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสาธิตเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ PISA ในด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์สูงกว่ามาตรฐาน (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

นอกจากนี้การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพศึกษาและการประเมินคุณภาพ ในแนวทางที่ได้ดำเนินการผ่านมาพบว่าไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และยังสร้างภาระจำนวนมากให้แก่ครูและสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบการศึกษามุ่งสร้างมาตรฐานความ "เหมือน" ทั้งที่ข้อเท็จจริงระบบต้องการ "คุณภาพบนความหลากหลาย" การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างจำกัด ทำให้สถานศึกษาของรัฐต้องรับภาระจากคำสั่งเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ จนทำให้ครูไม่สามารถใช้เวลาในห้องเรียนได้เต็มที่" (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกลุ่มธุรกิจการเงินเกียรตินาคินภัทร (KKP Research) ที่ชี้ว่าสาเหตุหลักของปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยคือ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่ตรงจุด คุณภาพครูไม่พร้อมสำหรับการปฏิรูปการศึกษาในไทย การประเมินผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูและโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ หลักสูตรและตำราเรียนของไทยยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผลทำให้การเรียนการสอนตลอดไปจนถึงการสอบ

ยังคงเน้นการจดจำเนื้อหามากกว่าการเรียนเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง (ลัทธกิตต์ ลาภอุดมการ , 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าระบบการศึกษาของไทยมีขนาดใหญ่และถูกออกแบบการจัดการศึกษาจากส่วนกลางในขณะที่แต่ละพื้นที่มีสภาวการณ์ ข้อมูล บริบท ปัญหา ศักยภาพและเงื่อนไขที่หลากหลาย นั่นหมายถึงการมีโจทย์ของการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การประกาศนโยบายแบบเหมารวมหรือการจัดการศึกษา "เสื้อโหล" ให้กับโรงเรียนแต่ละแห่งที่มีบริบทต่างกันจึงยากต่อการพัฒนาที่จะให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะ และมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นจุดเริ่มต้นของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งมาจากข้อเสนอของภาคีเพื่อการศึกษาไทย (Thailand Education Partnership: TEP) ที่ก่อตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันขององค์กรภาคเอกชนภาครัฐ และภาคประชาสังคม ที่มีจุดร่วมกันในการมุ่งปฏิรูปการศึกษาไทยภายใต้แนวคิดระบบการศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในสังคม เสนอแนวทางการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาผ่านคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาเขาสู่สภาการศึกษา (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2562) ต่อมาจึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้น โดยเห็นสมควรว่าประเทศไทยควรต้องมีการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่เรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริงสมควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งขยายผลนวัตกรรมไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562)

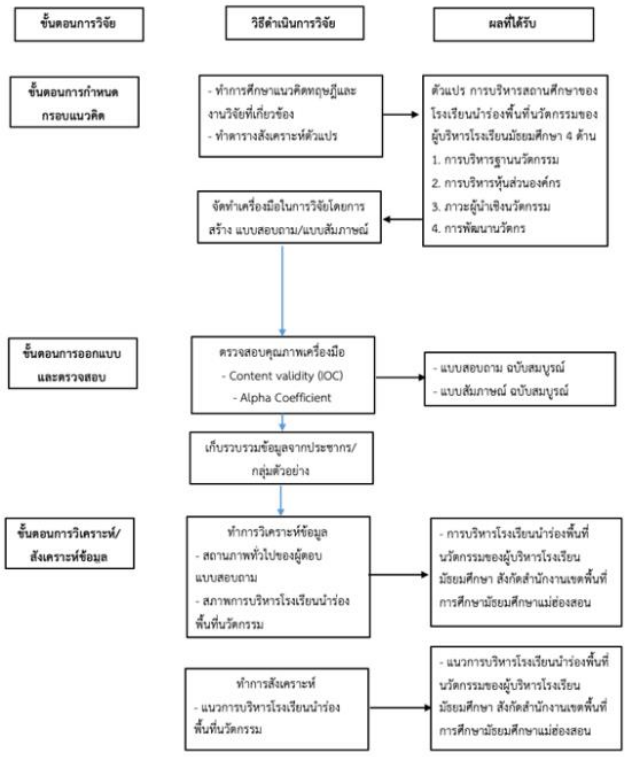
เพื่อปฏิรูปการจัดการศึกษาของประเทศไทย แนวทางการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้ถูกกำหนดขึ้นในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนตามแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อเอื้ออำนวยให้คนในพื้นที่ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับพื้นที่ และตามบริบท โดยต้องเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน แต่ละพื้นที่สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มุ่งไปสู่รูปแบบใหม่ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา มีการกระจายอำนาจและให้อิสระ เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารรวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายให้เกิดขึ้นในพื้นที่ แต่ว่าการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมมีความแตกต่างจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในรูปแบบเดิม มีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตีความและทำความเข้าใจกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 แต่ในการบริหารจัดการองค์กร

ผู้นำองค์กรต่างมีการตีความและมีแนวทางการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลทำให้รูปแบบการบริหารและประสิทธิภาพการบริหารต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และ นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารโรงเรียนที่สอดรับกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบถึงการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอนว่าเป็นอย่างไร และจะมีแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมอย่างไรเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพ แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยผสมวิธี คือ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของ วาทินี พูลทรัพย์ (2564), สุนทรี วรรณไพเราะ และสมพงศ์ พละไชย (2566), ดำรง ศรีอร่าม (2566), สุภาพ ผู้รุ่งเรือง (2567), ศิวาวุฒิ รัตนะ และคณะ (2566) และสงวน อินทร์รักษ์ (2566) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม 2. ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร 3. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4. ด้านการพัฒนานวัตกร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2567 มีจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 22 คน และครูทั้งหมด 389 คน รวมทั้งสิ้น 411 คน (ระบบสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 อ้าง ถึงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565 : 53) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 22 คน และครู 178 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งตามคำถามวิจัย 2 ข้อ ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน เป็นอย่างไร

1. แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการบริหารหุ้นส่วน

องค์กร จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการพัฒนานวัตกร จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) (อ้างถึงในธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565 : 55)

คำถามวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ควรเป็นอย่างไร

1. แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 6 คน

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามที่ปรับตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ส่งให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษาโดยค่า ดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565 : 57)

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนสบเมยวิทยา และ โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 - 204 อ้างถึงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565 : 54) ได้ค่าแอลฟาตามวิธีของครอนบาคเท่ากับ 0.99

4.2 แบบสัมภาษณ์

1. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ของเนื้อหาข้อมูล และข้อคำถาม

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูล ในปีการศึกษา 2567 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนแล้วจึงนำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์และนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ที่ได้ จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามหัวข้อหลักที่กำหนดไว้มาสรุป ข้อมูล และนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน รายด้าน

การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม	3.93	0.63	มาก
ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร	4.09	0.61	มาก
ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.03	0.62	มาก
ด้านการพัฒนานวัตกร	4.05	0.62	มาก
โดยรวม	**4.03**	**0.62**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร ($\bar{X}$ = 4.09, **S.D.** = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนานวัตกร ($\bar{X}$ = 4.05, **S.D.** = 0.62) และด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.03, **S.D.** = 0.62) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับ สุดท้าย คือ ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 3.93, **S.D.** = 0.63) เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) , **S.D.** = 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชน ($\bar{X}$ = 4.31, **S.D.** = 0.50) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันยุค ทันสมัย สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.12, **S.D.** = 0.58) และสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ ($\bar{X}$ = 3.98, **S.D.** = 0.65) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.67, **S.D.** = 0.77) ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, **S.D.** = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติม ($\bar{X}$ = 4.28, **S.D.** = 0.52) รองลงมาคือ สถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ($\bar{X}$ = 4.25, **S.D.** = 0.59) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.16, **S.D.** = 0.58) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ เครือข่ายความร่วมมือเกื้อหนุนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.92, **S.D.** = 0.66) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, **S.D.** = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 4.12, **S.D.** = 0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{X}$ = 4.09, **S.D.** = 0.61) และผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ($\bar{X}$ = 4.07, **S.D.** = 0.63) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนนวัตกรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.83, **S.D.** = 0.64) และด้านการพัฒนานวัตกร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, **S.D.** = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.30, **S.D.** = 0.49) รองลงมาคือ สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 4.27, **S.D.** = 0.52) และสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.06, **S.D.** = 0.62) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษามีพื้นที่ในการสร้างสรรค์กิจกรรมและผลงานนวัตกรรม สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.92, **S.D.** = 0.73)

2. แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม

แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการบริหารฐานนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา คือ

1. ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน
2. ผู้บริหารต้องสร้างหลักสูตรต้องยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
3. ผู้บริหารต้องสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา
4. ครูต้องมีทักษะใหม่และปรับตัวได้
5. โรงเรียนต้องร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและประสบการณ์เรียนรู้
6. ผู้บริหารต้องมีระบบประเมินผลที่แม่นยำและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

เพราะฉะนั้นการพัฒนาการบริหารฐานนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา คือ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ทันสมัย โดยการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญ พร้อมปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน โรงเรียนต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องมีทักษะใหม่และสามารถปรับตัวได้ นอกจากนี้โรงเรียนควรร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและประสบการณ์การเรียนรู้ ขณะที่ผู้บริหารต้องมีระบบประเมินผลที่แม่นยำและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถเตรียมความพร้อมให้นักเรียนเผชิญกับความท้าทายของอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร

แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร เพื่อให้เครือข่ายความร่วมมือเกื้อหนุนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา คือ

1. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและชุมชนต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้น
2. ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนมากขึ้นหากเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน – การฝึกงานและการพัฒนาหลักสูตรเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานเป็นแนวทางที่ดี

3. การสนับสนุนต้องเป็นระบบและต่อเนื่อง – การใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามโครงการเป็นสิ่งสำคัญ

4. การสร้างเป้าหมายร่วมกันกับภาคีเครือข่ายและสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคีเครือข่าย

5. การให้รางวัลและการยอมรับเป็นแรงจูงใจที่ดีสำหรับภาคเอกชน

เพราะฉะนั้นการพัฒนาการบริหารหุ้นส่วนองค์กร เพื่อให้เครือข่ายความร่วมมือเกื้อหนุนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและชุมชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาการศึกษา พร้อมให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในโครงการที่แสดงผลลัพธ์ชัดเจน เช่น การฝึกงานและหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ควรใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามและประเมินโครงการเพื่อให้การสนับสนุนมีประสิทธิภาพ การสร้างเป้าหมายร่วมกันและความไว้วางใจกับภาคีเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการให้รางวัลและการยอมรับเพื่อกระตุ้นให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งหมดนี้จะช่วยให้ระบบการศึกษามีความยั่งยืนและตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนนวัตกรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมองค์กร คือ

1. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ – ต้องมีพื้นที่ให้ทดลองและมีแรงจูงใจที่เหมาะสม

3. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

4. ผู้บริหารต้องบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับระบบงานประจำวันของโรงเรียน

5. การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น

เพราะฉะนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนนวัตกรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมองค์กร คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ผ่านพื้นที่ทดลองและแรงจูงใจที่เหมาะสม เทคโนโลยีควรถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับการบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับระบบงานประจำวันของโรงเรียน นอกจากนี้ การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้แนวทางการบริหารสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการพัฒนานวัตกร

แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการพัฒนานวัตกร เพื่อให้สถานศึกษามีพื้นที่ในการสร้างสรรค์กิจกรรมและผลงานนวัตกรรม สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คือ

1. โรงเรียนต้องมีพื้นที่และมีทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

2. วัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และการลองผิดลองถูกเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา

3. การใช้เทคโนโลยีช่วยให้กระบวนการสร้างสรรค์เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้ขีดจำกัด

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ ทำให้นักเรียนได้รับโอกาสที่หลากหลายขึ้น

5. การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยให้วัฒนธรรมแห่งการสร้างสรรค์เติบโตอย่างยั่งยืน

เพราะฉะนั้นการพัฒนานวัตกร เพื่อให้สถานศึกษามีพื้นที่ในการสร้างสรรค์กิจกรรมและผลงานนวัตกรรม คือ โรงเรียนควรมีพื้นที่และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และการลองผิดลองถูก เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้ขีดจำกัด นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ จะช่วยเปิดโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับนักเรียน สุดท้าย การให้แรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้วัฒนธรรมแห่งการสร้างสรรค์เติบโตอย่างยั่งยืนในโรงเรียน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งด้านการบริหารฐานนวัตกรรม ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลและบริบท มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันยุคทันสมัย สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการจัดการองค์กรโดยให้เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรสามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเชิงพื้นที่และขยายผลถ่ายทอดนวัตกรรมนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายในและองค์กรภายนอกที่มีบทบาทในการเกื้อหนุนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์

กว้างไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านการแสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพและ สมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรม รวมถึงสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดค้นนวัตกรรม กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ ผ่านการส่งเสริมการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผล สนับสนุนให้ ครูและผู้เรียนร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความเหมาะสมและเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับ วาทินี พูลทรัพย์ (2564) ที่กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในแต่ละพื้นที่ต้องมีการศึกษาข้อมูลและบริบทสร้างความร่วมมือกับชุมชนในพื้นที่เพราะโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่เสมอโดยเฉพาะ ดังนั้นการสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ นอกจากนี้การบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการที่จะเปลี่ยนแปลง และนำนโยบายการปฏิบัติซึ่งปัจจุบันการขับเคลื่อนการบริหารงานต่างๆ ล้วนมีการพัฒนาและต่อยอดมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้นำจึงต้องนำนวัตกรรมการบริหาร หรือนำสิ่งใหม่มาผลิตคิดติดค้น และพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างทันท่วงทีและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรทางการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากทรัพยากรทุกอย่างที่อยู่ภายใต้องค์การแห่งนวัตกรรมนั้นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลมาเป็นตัวขับเคลื่อนงานในทุกมิติทั้งตัวผู้บริหาร ครู และผู้เรียนล้วนมีความสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากในทุกตำแหน่งต้องมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีเหมาะสม แล้วนำไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมจึงจะประสบผลสำเร็จดังความมุ่งหมายขององค์การได้ เช่นเดียวกันกับ ดำรง ศรีอร่าม (2566) ที่ให้ข้อมูลว่าสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการบริหารเชิงระบบ แบบ POLC โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (SWOT) กำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน กำหนดแนวทางการดำเนินการ นำนวัตกรรมการบริหารเข้ามาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา กำหนดนโยบาย การบริหารโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมโดยกำหนดอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน วางแผนระบบใหม่หรือ เปลี่ยนแปลงระบบที่ดีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สร้างรูปแบบในการบริหารโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างความตระหนักและค่านิยมของโรงเรียน ร่วมกัน สร้างแรงจูงใจในการทำงานขับเคลื่อนของครูและบุคลากร มอบหมายภาระงานให้ครูและ บุคลากรดำเนินการอย่างชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านวิชาการในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมในพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของชุมชน

2. แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุง

หลักสูตรให้สอดคล้องกับอนาคต ต้องร่วมมือกับภาคธุรกิจ ชุมชน โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างโครงการที่ตอบโจทย์ ดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการทดลองใช้นวัตกรรม บูรณาการนวัตกรรมเข้ากับระบบงาน แต่ต้องคำนึงถึงการให้เวลาปรับตัวเพื่อลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ต้องจัดสรรทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทรี วรรณไพเราะ และสมพงศ์ พละไชย (2566) ที่ให้ข้อสรุปว่า ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน ประกอบด้วย 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Vision to Change) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันยุค ทันสมัย สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถวิเคราะห์ แนวโน้ม ทิศทางและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทเชิงพื้นที่ในองค์กร 2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพื้นที่ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จ และนำพาองค์กรนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Collaboration Network) ความร่วมมือการทำงานขององค์กรภายใน หรือองค์กรภายนอกที่มีบทบาทในการเกื้อหนุน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ร่วมกันเป็นเครือข่ายในการทำงานในรูปแบบสภาการศึกษาหรือสมัชชาการศึกษาจังหวัด เพื่อบูรณาการการจัดการศึกษาในพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ นำสู่การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารฐานนวัตกรรม ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการพัฒนานวัตกร ไปเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ควรนำแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารฐานนวัตกรรม ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการพัฒนานวัตกร ในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดอบรม สัมมนา PLC

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 นำแนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมด้านการบริหารฐานนวัตกรรม ด้านการบริหารหุ้นส่วนองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการพัฒนานวัตกร ไปออกแบบเป็นโมเดลการบริหารสถานศึกษาและศึกษาผลการใช้โมเดลการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2561). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.* สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.

ดำรง ศรีอร่าม. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 5*(1), 33-50.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. 102 - 120.

ลัทธกิตต์ ลาภอุดมการณ์. (2566). *ทำไมคุณภาพการศึกษาไทยแย่ลงทุกปี?.* KKP Research โดยกลุ่มธุรกิจการเงินเกียรตินาคินภัทร. https://media.kkpfg.com/document/2023/Dec/KKP%20Research_Thai-education-quality_edit.pdf

วาทินี พูลทรัพย์. (2563). *องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิวาวุฒิ รัตนะ, สนั่น ประจงจิตร และชัยฤทธิ์ แสงสว่าง. (2566). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนนวัตกรรมระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 20(39), 137-143.

สงวน อินทร์รักษ์. (2566). การบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 11*(1), 340-354

สุนทรี วรรณไพเราะ และสมพงศ์ พละไชย. (2566). การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ, 3*(6), 367-384.

สุภาพ ผู้รุ่งเรือง. (2567). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12*(46), 223-233.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2566/2567 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0.* บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). *โครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สนามปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาของประเทศ.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*

ศิรินาถ กิจขุนทด[1*] สรรฤดี ดีปู่[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
*Corresponding author e-mail: kruaunpun.English@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่*(f)* ค่าร้อยละ*(%)* ค่าเฉลี่ย*(x)* ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน*(S.D.)* และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน*(r)* ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852

คำสำคัญ: บทบาทการนิเทศภายใน; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

* Received: 2025-03-13, Revised: 2025-04-30, Accepted: 2025-05-06

The Relationship Between The Supervision Roles Of Administrators And The Effectiveness Of Schools Belonged To The Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

Sirinat Kitkhunthod[1*] Sanrudee Deepu [2]

[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: Kruaunpun.English@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study were to 1) The supervision roles of schools administrators. 2) The effectiveness of schools. 3) The relationship between the supervision roles of administrators and the effectiveness of schools belonged to the nakhon ratchasima primary educational service area office 5. The research sample comprised 327 school administrators and teachers during the 2023 academic year. The research instrument was a rating scale questionnaire, which had an index of itemobjective congruence index to 1.00 and a confidence value equal to 0.99. The statistics used in the data analysis process were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research results found that 1) The overall of the supervision roles of schools administrators under the primary educational service area office 5 was rated at a high level. 2) The overall of the effectiveness of schools under the primary educational service area office 5 was also rated at a high level. 3) The relationship between the supervision roles of administrators and the effectiveness of schools belonged to the nakhon ratchasima primary educational service area office 5, both overall and by aspect, was positively correlated with statistical significance at the .01 level. The overall correlation was at a high level, with a correlation coefficient of .852.

Keywords: supervision roles, effectiveness of schools

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นย้ำให้สถานศึกษาทุกแห่งมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานภายในให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและนโยบายการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนิเทศภายในซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาคุณภาพครู ให้สามารถจัดการ

เรียนรู้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้กระบวนการการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางานและงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูควรทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป

การนิเทศการศึกษาเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนให้ถูกจุดและตรงประเด็น เพื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาย่อมรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนและสถานศึกษา การนิเทศในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการนิเทศในสถานศึกษานอกจากจะช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ด้านการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการบริหารสถานศึกษาอีกด้วย (ปาจรีย์ หงส์แก้ว, 2563)

จากความสำคัญของการนิเทศภายในดังกล่าว จึงถือได้ว่าการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สอดคล้องสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารสถานศึกษา หรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาการ บริหารงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของชุมชน (สงวนพงศ์ ชวนชม, 2557) โดยประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาว่าบรรลุผลหรือไม่ ถือเป็นมาตรฐานที่วัดผลผลิตของสถานศึกษา เป็นตัวช่วยในการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ก็จะ ได้รับความเชื่อมั่นจากทุกๆ ฝ่าย เพราะการบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีต้องเกิดจากการวางแผนการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี ถือเป็น มาตรฐานของสถานศึกษาในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน (กมลพรรณ พึ่งด้วง, 2560) โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน ควรมีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังเป็นการสร้างโอกาส

ให้ผู้บริหารได้เรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและมีการสื่อสารที่เปิดกว้าง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กร ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ในหลากหลายมิติ เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) โดยการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน หากมีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน และสนับสนุนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์การ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น มาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การบริการจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง จัดให้มีการพัฒนาครูทางด้านการจัดการเรียนการสอน ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคอยดูแล แนะนำ ช่วยเหลือ นิเทศติดตามและประเมินผล แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้เรียนยังมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2565)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษาสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พัฒนาศักยภาพของครู และส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายใน และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารผู้นิเทศเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง

และพัฒนาหรือกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

สมมติฐานของการวิจัย

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ระเบียบวิธีวิจัย

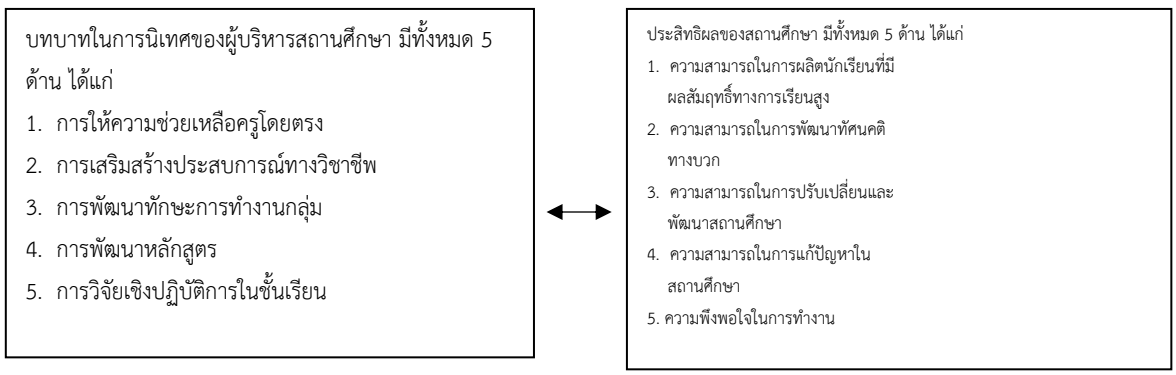
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 2,087 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 155 คน และครู จำนวน 1,932 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 327 คน โดยจำแนกเป็น ครู จำนวน 305 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 โดยแยกตามรายด้านดังนี้

3.1.1 ตอนที่ 2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 โดยแยกตามรายด้านดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933
4. การพัฒนาหลักสูตร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870

3.1.2 ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 โดยแยกตามรายด้านดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.867
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922
5. ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาคำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาคำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

	องค์ประกอบบทบาทการนิเทศภายในของของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.29	0.52	มาก
2.	การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.30	0.50	มาก
3.	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.25	0.54	มาก
4.	การพัฒนาหลักสูตร	4.28	0.55	มาก
5.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.16	0.57	มาก
	รวม	4.25	0.45	มาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

	องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.24	0.45	มาก
2.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.37	0.50	มาก
3.	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.30	0.50	มาก
4.	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.25	0.51	มาก
5.	ความพึงพอใจในการทำงาน	4.29	0.57	มาก
	รวม	4.29	0.46	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.599**	.594**	.626**	.636**	.593**	.707**
X_2	.668**	.640**	.665**	.624**	.619**	.745**
X_3	.715**	.675**	.654**	.721**	.689**	.801**
X_4	.624**	.653**	.631**	.649**	.675**	.750**
X_5	.708**	.599**	.565**	.617**	.613**	.719**
X	.760**	.723**	.717**	.743**	.730**	.852**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการต่างๆ อันได้แก่ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในลักษณะต่างๆ อันมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนให้สูงขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดของ ช่อลัดดา สิมมา (2562) กล่าวว่า บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็น พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้บริหารสถามศึกษา ซึ่งเป็นกระบวมการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเสนอแนะ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณี ญาณะโส (2562) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถนศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระของ และตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบของการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการดำเนินงานดังกล่าว ผู้บริหารมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิต นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายในองค์กร เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล หรือปัญหาภายนอกองค์กร เช่น การสร้างความร่วมมือกับชุมชนทั้งนี้ การบริหารจัดการดังกล่าวได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ นิพนธ์ วานิชยากร (2560) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็น ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายในการพัฒนาของสถานศึกษา เกิดจากทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการผลิตและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจของครูหรือขวัญของสมาชิกในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ฉิมยงค์ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r_{xy} = .852) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินการตามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกมิติ การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาคุณภาพครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีบทบาทเป็นผู้นำการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าหมายการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ โสมงาม

(2562) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น การจัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ครู รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ สำนักงานเขตพื้นที่ควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อเสนอข้อมูล ต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็น ในการศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยการพัฒนาคุณภาพรในภาพรวมของสถานศึกษา มีส่วนในการนำผลการทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีระบบเครือข่ายการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในการเรียนการสอนกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อทราบถึงสาเหตุว่าเพราะเหตุใดการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับต่ำ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการนำมาปรับปรุง และพัฒนาให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้ได้ข้อมูลและเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.4 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

องค์ความรู้ใหม่

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อันแสดงให้เห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในระดับสถานศึกษายังไม่ได้นำไปสู่การพัฒนาในระดับที่เป็นรูปธรรมอย่างเต็มที่ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดแนวทางเพื่อให้การดำเนินการด้านนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวทางการส่งเสริมควรเน้นการเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การประชุม และการเสนอข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม ตลอดจนการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เฉลมิวุฒิ โสมงาม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยนครพนม.

ช่อลัดดา สิมมา. (2562). *การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ญาณี ญาณะโส. (2562). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิพนธ์ วานิชยากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพนัธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกดัองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, *20*(2), 59-68.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ศศิเนตร คำจุ้ย และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, *1*(2), 9–20.

สุรวุฒิ สุขบัติ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนันต์ ฉิมยงค์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ปริญโท มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations.* Harper and Row.

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7*

นันทพร บุญวาส[1]* วรกฤต เถื่อนช้าง[2] ดิเรก ด้วงลอย[3]

[1]นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา
[2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
*Corresponding author E-mail: krunanthaporn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสานวิธี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม และระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบประเมิน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม 2.รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า รูปแบบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 2 การบริการที่ดี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 3 การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง และรูปแบบที่ 4 การทำงานเป็นทีมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง และ 3.ผลการประเมินรูปแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรนถนะผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลกาวิจัยพบว่า ทุกด้าน มีความถูกต้องค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา; ประถมศึกษาชัยนาท; หลักสัปปุริสธรรม 7

* Received: 19 April 2025, Revised: 3 May 2025, Accepted: 4 May 2025

Model for Developing Competency of Educational institution Administrators chainat primary educational service area office according to the principles of sappurisa-dhamma 7

Nantaphorn Boonwas[1*] Worrakrit Thuenchang[2] Direk Duengloy[3]

[1]doctor of Education Program in Buddhist Educational Administration
[2]Lecturer of Mahajulalonkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan campus
[3]Lecturer of Mahajulalonkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan campus
*Corresponding author E-mail: krunanthaporn@gmail.com

ABSTRACT

This Research Article The objectives of this study were: to make the competency development model of the school administrators under Chainat Primary Educational Service Area Office according to the principles of Sappurisadham 7 (qualities of a good man). This research applied the Mixed Methods Research consisting of the Qualitative Research having: 1) studying the status of the competency development from 20 key informants with the interview form and the content analysis for the data analysis, and 2) making the competency development model from 9 key informants with the focus group discussion and the content analysis for the data analysis, and the Quantitative Research having: 3) evaluating the competency development model from 15 key informants with the evaluation forms consisting of 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, utility, and practicality. The statistics used mean and standard deviation. The research results were as follows: The competency development model of the school administrators under Chainat Primary Educational Service Area Office according to the principles of Sappurisadham 7 found that the competency development model of the school administrators according to the principles of Sappurisadham 7 consisted of 1) the achievement motivation according to the principles of Sappurisadham 7, 2) the good service according to the principles of Sappurisadham 7, 3) the self - development according to the principles of Sappurisadham 7, and 4) the teamwork according to the principles of Sappurisadham 7. And The evaluation of the competency development model of the school administrators under Chainat Primary Educational Service Area Office according to the principles of Sappurisadham 7 in 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, practicality and utility showed that it was at the highest level.

Keywords: Model of Developing; Competency of Administrators; chainat primary educational service area office; principles of sappurisa-dhamma 7

บทนำ

การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้มีการให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคน ภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล อย่างไรก็ตามทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่าย เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครู ค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการ บริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาด (พิธวรรณ กิติคุณ, 2560)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ที่ได้วางเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทมีครู ครบตามเกณฑ์ มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอนผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ การศึกษาชาติจำเป็นต้องเร่งรัดและพัฒนาครูเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีทักษะชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 และสามารถตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการอุดมศึกษา ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ขณะเดียวกัน โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท 2566: ออนไลน์) ถือเป็นความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม

ความคาดหวังขององค์การทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ เพราะหากย้อนไปยุคปฏิรูปการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมากกล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย โดยเฉพาะสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่ประเด็นปัญหาที่พบจากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูให้กับนักศึกษาครูก่อนที่จะได้ไปปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนต่างๆ อันเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวผ่านเข้าสู่โลกแห่งการเรียนรู้แบบใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังที่กล่าวมา บทความวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2.เพื่อสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยแต่ละด้านไว้เป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน ๒๐ คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

1.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่มได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรม จำนวน 3 รูป/คน , ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คนและผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน รวมจำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis)

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

1.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน ๑๕ คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.95

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1.ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัย พบว่า

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย พร้อมทั้งต้องมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การติดตามและประเมินผลเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า การบริการที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจและความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การให้บริการด้วยความใส่ใจในรายละเอียด การมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการ และการรับฟังความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า การพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติมในด้านต่างๆ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน

การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ทีมงาน การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การแบ่งปันความรู้ และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งจะช่วยให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรนถนะผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1. ผู้บริหารสำนักงานเขต ต้องมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและสามารถผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัมมัญญุตา) 2.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรมีการส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวางแผนและการบริหารจัดการงานเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน (อัตถัญญุตา) 3.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมการใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญ (อัตตัญญุตา) 4.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรรู้เวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลเพื่อให้สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจริง (กาลัญญุตา) 5.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปริสัญญุตา)

2.2 ด้านการบริการที่ดี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การบริการที่ดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนอย่างเหมาะสมและพอประมาณ (มัตตัญญุตา) 2.ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรู้เวลาการอบรมที่เหมาะสมด้านการสื่อสารเชิงบริการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน และการพัฒนาระบบการให้บริการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างรวดเร็ว (กาลัญญุตา) 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจในความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน โดยสร้างวัฒนธรรมการรับฟังและให้บริการที่รวดเร็วและเป็นกันเอง นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมระบบย้อนกลับเพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการที่โรงเรียนเสนอ (บุคคลัญญุตา) 4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการให้บริการและการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ควรสร้างระบบการติดตามและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา(อัตถัญญุตา) และ 5.ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาแนวทางการบริการที่เป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย (ปริสัญญุตา)

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากโลกของการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความรู้ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้จะช่วยนำองค์กรไปในทิศทางที่ดี (อัตตัญญุตา) 2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการจัดโปรแกรมอบรมหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้บริหารในที่อื่น ๆ (ปริสัญญุตา) 3. ผู้บริหารสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูลวุฒิการศึกษาและเข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ปุคคลัญญุตา) 4.ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องเน้นการส่งเสริมให้ผู้บริหารเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยี (กาลัญญุตา) 5.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ของการรบริหารการศึกษาและติดตามเทคโนโลยีหรือวิธีการบริหารที่ทันสมัยที่ทำให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีวิสัยทัศน์ที่ดีและทันสมัยตลอดเวลา(อัตถัญญุตา)

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสามารถเพิ่มพูลทักษะในการประสานงานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การกระจายงานอย่างเป็นธรรมและการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ธัมมัญญุตา) 2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนองนบายด้านการมีการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีมการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างให้มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง (ปริสัญญุตา) 3.ผู้บริหารสำนักงานเขตควรส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน (ปุคคลัญญุตา) 4.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรสนับสนุนจัดกิจกรรมสร้างทีมที่เน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และมีการฝึกอบรมด้านการสื่อสารเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (กาลัญญุตา) และ 5.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรตระหนักถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง การแบ่งปันความคิดเห็น และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างทีมที่มีความเข้มแข็งและมีเป้าหมายร่วม (อัตถัญญุตา)

3.ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทุกด้านมีความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรนถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สามารถนำผลมาอภิปรายดังนี้

1.ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรนถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สภาพการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย พร้อมทั้งต้องมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การติดตามและประเมินผลเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.ด้านการบริการที่ดี พบว่า สภาพการบริการที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจและความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การให้บริการด้วยความใส่ใจในรายละเอียด การมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการ และการรับฟังความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ 3.ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าสภาพการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติมในด้านต่างๆ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ และ 4.ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สภาพในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ทีมงาน การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การแบ่งปันความรู้ และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งจะช่วยให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารแต่ละด้านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสศร สมทรัพย์,ปัทมา แคนยุกต์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี ที่ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า1) ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารโรงเรียนทั้งในสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจาสายงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองด้านการทางานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารที่มีเพศชายมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ.05 ตามลาดับ ส่วนผู้บริหารที่มีอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทางานในตาแหน่งผู้บริหารและขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาผู้บริหารมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีน้อย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและ

เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารจัดการองค์กร จัดให้มีการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้อย่างไร้ขีดจากัด ควรส่งเสริมและพัฒนาการใช้นวัตกรรมทางการบริหารและนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องและควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัตน์ อานัย, ประพันธ์ ธรรมไชย (2567) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดีและสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ

2.ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรนถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำผลมาอภิปรายดังนี้ รูปแบบที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 2 ด้านการบริการที่ดี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง และรูปแบบที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนถึง 20 ท่าน นำไปสู่กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่านล้วนเป็นผู้มีความรอบรู้และลุ่มลึกในเนื้อหาเป็นอย่างดียิ่ง ทำให้รูปแบบที่ได้รับการสังเคราะห์แต่ละด้านล้วนมีความถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา กระแสร์ และคณะ(2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา/ด้าน

บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา มีผลงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับจำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจึงนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรวจสอบรูปแบบด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน และศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจำนวน 328 คน

3.ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรนถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่าผลการวัดและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่านล้วนเป็นผู้มีความรอบรู้และลุ่มลึกในเนื้อหาเป็นอย่างดียิ่ง ทำให้รูปแบบที่ได้รับการสังเคราะห์แต่ละด้านล้วนมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทินี สุขสวัสดิ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ มีตัวชี้วัดทั้งหมด 96 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตน 37 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 นักวางแผนงาน 22 ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 3 ความรอบรู้แห่งตน 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 นักสร้างสรรค์ 11 ตัวชี้วัด โดยที่ ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการใช้การพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประเมินโดยผู้ทดลองใช้พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ใน ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะเฉพาะตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นต้น โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

รวมถึงการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามหลัก บูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม 7 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องครอบคลุมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องมีการบริการที่ดีซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องให้ความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสำนักงานเขต ต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จของสถานศึกษา ต้องมีทักษะในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเคารพความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และสร้างความสำเร็จร่วมกันในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.สำนักงานเขตควรมีการติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการบริการ การฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขาอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรส่งเสริมการให้บริการที่ดีจะช่วยสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความร่วมมือในทุกระดับ

4.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีประสิทธิผลอย่างชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานในวงการ ที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการบริหารงานสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาวิจัยกลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยนาท

2.ควรศึกษาวิจัยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยนาท

3.ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัล กลุ่มโรงเรียนภาคเหนือตอนล่าง

4.ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 – 2579).* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ปรีชา กระแสร์. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 10*(2), 56-69.

พิธวรรณ กิติคุณ. (2560). *การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.* สำนักวิชาการ.

ภัสศร สมทรัพย์,ปัทมา แคนยุกต์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี.(2566). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(8), 354-371.

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. รายงานการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุนันทินี สุขสวัสดิ์, ทรงยศ แก้วมงคล และ ดวงกมล แก้วแดง.(2566). สมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารรัชภาคย์, 17*(52), 600-615.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชัยนาท ประจำปงบประมาณ พ.ศ.2566-2570*. เอกสารดาวน์โหลด.

ไพรัตน์ อานัย, ประพันธ์ ธรรมไชย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาแม่ฮ่องสอน. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 187-194.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่*

ชนน คันธาวัตร์[1*] สาโรจน์ แก้วอรุณ[2] สุดาภรณ์ สืบสุติน[3] สุดา เนตรสว่าง[4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
[3]ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
[4]อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: Chanonhub@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต่อการวางแผนกลยุทธ์ จัดหาเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม เป็นตัวอย่างของ การใช้เทคโนโลยี หมั่นพัฒนาตนเอง ตระหนักรู้ในจริยธรรมอันดี รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี คอยติดตามข่าวสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้และพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ; แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ

* Received: 6 April 2025, Revised: 4 May 2025, Accepted: 6 May 2025

Information Technology Leadership of School Administrators in Mon Jam Interdisciplinary School Group under Chiang Mai Secondary Educational Service Area Office Chiangmai Metropolitan

Chanon Kanthawat[1*] Sarod Kaewarun[2] Sudaporn Suebsutin [3] Suda Netsawang[4]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, North-Chiang Mai University
[2]Lecturer of Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University
[3]Educational Supervisor of The Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun
[4]Lecturer of Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University
[*]Corresponding author e-mail: Chanonhub@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to study the leadership and approaches for developing Information Technology Leadership of School Administrators in Mon Jam Interdisciplinary School Group under Chiang Mai Secondary Educational Service Area Office Chiangmai Metropolitan. The sample group consists of 210 school administrators and teachers. The research instruments used are questionnaires with 0.99 reliability and interviews. The statistical methods applied for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings indicate that the overall level of Information Technology Leadership of School Administrators in Mon Jam Interdisciplinary is high. When examined by specific aspects, all aspects are rated at a high level. The ranking of average scores from highest to lowest is as follows: ethical use of technology, having a technological vision, utilizing technology in teaching and learning, knowledge of information and communication technology for education, fostering a work culture and school environment conducive to technology use, and applying technology in school administration. Regarding the approaches for developing information technology leadership among school administrators in Mon Jam Interdisciplinary, it is recommended that administrators enhance their knowledge and skills in technology use, develop a broad vision for strategic planning, and procure appropriate technologies for management and teaching. They must set an example in technology use, continuously improve themselves, uphold ethical standards, and understand relevant laws. Keeping up with IT trends regularly is crucial. Additionally, they should actively support teachers and educational staff in adopting and developing technological skills effectively

Keywords: Information Technology; the approaches for developing information; technology leadership

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เรากำลังเผชิญ เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกด้านของชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การทำงาน หรือการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิต แต่ยังส่งผลต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับลึก ในปัจจุบันเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการอย่างมาก ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทใน

การลดต้นทุนและเวลาในการทำงาน ส่งผลให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายดายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้ผู้คนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างไม่จำกัด การเปลี่ยนแปลงประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาต้องดำเนินการปรับเปลี่ยน แก้ไข ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากขึ้นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการใช้เทคโนโลยี มีการขยายตัวอย่างกว้างขวางและใกล้ชิดกับการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนของฝ่ายการสอนและฝ่ายสนับสนุนมากขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจะต้องทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย ลักษณะของผู้นำยุคใหม่ ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาทรัพยากรและบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวางและมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน (สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรธรรม, 2561) สหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นสหวิทยาเขตที่ประกอบด้วยโรงเรียนที่มีขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมาก จึงส่งผลทำให้การพัฒนา ส่งเสริม ศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เป็นผลเชิงประจักษ์ อย่างชัดเจน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้นงานวิจัยนี้ได้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 210 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

1.2 ทำตารางสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

1.2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน

1.2.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

1.2.4 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

1.2.5 ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

1.2.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT

2. จัดทำเครื่องมือในการวิจัยโดยการสร้าง แบบสอบถาม / แบบสัมภาษณ์เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ทั้ง 6 ด้าน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แล้วทำการตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยการตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษาโดยค่า ดัชนี IOC แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าของความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่

ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คนจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค(1951) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการตอบรับครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สรุปผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่

4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาของเครื่องมือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ด้วยโปรแกรม ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เป็นรายข้อรายด้าน และ โดยรวม การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการ วิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามหัวข้อหลักที่กำหนดไว้มาสรุป ข้อมูล และนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

5. ทำการสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis) ที่ได้มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามหัวข้อหลักที่กำหนดไว้มาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.05	0.90	มาก
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน	4.05	0.85	มาก
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	3.98	0.82	มาก
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.06	1.06	มาก

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5. ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา	3.99	0.82	มาก
6. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT	3.99	0.88	มาก
ภาพรวม	4.02	0.85	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี $\overline{X}$ = 4.06 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี $\overline{X}$ = 4.06 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน $\overline{X}$ = 4.06 ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา $\overline{X}$ = 3.99 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT $\overline{X}$ = 3.99 และ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร $\overline{X}$ = 3.98 ผลกการวิจัยรายด้าน

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.05 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารมีความต้องการในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

1.1.2 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นในการเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.05 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารของท่าน ส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา

1.2.2 ผู้บริหารของท่าน ส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.3 ผู้บริหารของท่าน ส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอเนื้อหาบทเรียน

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.98 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.3.1 ผู้บริหารส่งเสริม กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการนำเอา เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

1.3.2 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา

1.3.3 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน

1.4 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.06 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี จริยธรรม

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

1.5 ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.5.1 ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

1.5.2 ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยี ICT มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอนได้

1.5.3 ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาติดตามข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาอยู่เสมอ

1.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.6.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีการผลักดันและสนับสนุนการใช้ ICT ในทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน

1.6.2 มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการใช้ ICT ในหมู่ บุคลากร

1.6.3 บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการนำ ICT มาใช้ใน การสื่อสารระหว่างกระบวนการทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ดังนี้ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองในด้านองค์ความรู้ของตนเอง มีมุมมองที่กว้างไกลต่อการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ควรศึกษาแนวทางในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา มีทำการสำรวจความต้องการ หรือทำการ SWOT เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เลือกตัดสินใจใช้เทคโนโลยี และควรมีการพิจารณาการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน ดังนี้ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ที่ดีเกี่ยวกับเทคโนโลยี ต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีความรู้ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด และต้องจัดหาเทคโนโลยีให้เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

2.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารดังนี้ ผู้บริหารต้องเข้าใจบทบาทของสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ถึงรูปแบบในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่จะช่วยในการอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีในการบริหารได้ และต้องเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

2.4 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดังนี้ ผู้บริหารต้องตระหนักรู้ด้วยตนเอง ถึงจริยธรรมอันดีในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรหมั่นศึกษาข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความปลอดภัยมากที่สุดต่อการบริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริม อบรมการใช้เทคโนโลยีของนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารควรส่งเสริมความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี

2.5 ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยี ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรมีความสามารถในการเลือกเทคโนโลยีตามทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารควรจะมีสัมพันธ์อันดีต่อการขอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพในการช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี

2.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT ดังนี้ ผู้บริหารต้องหมั่นหาความรู้ ฝึกฝนตนเองในการใช้เทคโนโลยี ควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีในการวางแผน หรือวางแนวทางจนนำไปสู่การปฏิบัติจริง ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม และผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการ และเหมาะสม

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีระดับของภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากในทุกด้าน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และมีความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กนกศักดิ์ ทินราช (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก อรพิน ปัททุม (2566) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน และสอดคล้องกับ เบญจวรรณ จารี (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากทุกประเด็น อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นในการเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสำหรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จนนำไปสู่การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ อรพิน ปัททุม (2566) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความต้องการในภาวะผู้นำและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอเนื้อหาบทเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ สร้างสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีปัจจัยด้านการจัดหาเทคโนโลยีให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยปัจจัยหลักสำคัญที่กระทบคืองบประมาณที่จำกัด ในการอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้ หรือในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ จารี (2566) ได้วิจัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและประสานงานกันทั้งภายในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา รวมถึงสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ จารี (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียนและบุคลากร และตระหนักถึงผลกระทบจากการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีนั้นเกิด ความปลอดภัยต่อสถานศึกษา ข้าราชการครูและนักเรียน ที่จะส่งผลต่อประโยชน์อันสูงสุดต่อทุกภาคส่วน ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีนั้นจำเป็นต้องอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง ใช้เทคโนโลยีอย่างถูกลิขสิทธิ์ เข้าใจข้อกฎหมายและสอดคล้องกับจริยธรรมทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาติดตามข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ใช้ในงานการศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการวัดประเมินผลการจัดการเรียน รู้ได้เลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชัน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ จารี (2567) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ ด้านความสามารถเชิงผลิตภาพอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีการผลักดันและสนับสนุนการใช้

ICT ในทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนใช้ ICT เพื่อเพิ่มทักษะในการใช้งาน ICT มีการสร้างระบบและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในหมู่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ กนกศักดิ์ ทินราช (2567) ได้วิจัย ภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา พบว่า การสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการมีผลอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี พบว่า ควรเป็นการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการวางแผน วางกลยุทธ์ และเพิ่มมุมมองทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ พรทิพย์ เลิศรัตนเคหกาล (2566) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในด้านต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอน พบว่า ควรเป็นการจัดหาเทคโนโลยี ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม เพียงพอต่อการใช้ รวมถึงให้ความรู้ และวิธีการในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการอบรม การใช้หรือพัฒนาเทคโนโลยีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี รวมถึงความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ ปาณชนิน ตรีพรหม (2566) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 12 แนวทาง หนึ่งในนั้นคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 3 แนวทาง

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร พบว่า ควรเป็นการที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใช้รวมถึงวิธีการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้ให้คำปรึกษา คอยแนะนำ และการใช้ เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและเป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนา คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ ทั้งด้านการจัดอบรมและด้านการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.4 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองถึงการตระหนักรู้ ถึงข้อดี ข้อเสีย จริยธรรมอันดี มารยาททางสังคม รวมถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัยต่อทุกคน สอดคล้องกับ

พรทิพย์ เลิศรัตนเคหกาล (2566) แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำต้องประกอบไปด้วย การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5 ด้านการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พบว่า ควรเป็นการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ได้แก่การติดตามข่าวสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้เทคโนโลยี และสื่อสารทางเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่อทุกคนในสถานศึกษา และชุมชน สอดคล้องกับ อรพิน ปัททุม (2566) ศึกษาและวิจัยแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในเทคโนโลยี รู้เท่าทันสื่อ และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสร้างสื่อและนวัตกรรม และ ด้านการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT พบว่า ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้และพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน สอดคล้องกับ วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้วิจัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ดีควรต้องได้รับการพัฒนารายด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอนและด้านประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ และ ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อจะกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานขององค์กรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงภาระงาน และเวลาที่ใช้ในการศึกษาและทำความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้ตกไปเป็นภาระมากเกินไปต่อข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อลดการผิดพลาดในการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการอบรม ทบทวน การใช้เทคโนโลยีอยู่ต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งเก่าและใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสามารสนเทศของสถานศึกษา ที่มีความเฉพาะเจาะจง ต่อการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดประเมินผลการเรียน ของนักเรียน

3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและจัดบรรยากาศ กระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมอันดีในการทำงานในสถานศึกษา เพื่อช่วยให้เกิด จริยธรรมที่ดี การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ส่งต่อตนเอง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และสังคม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แบบเป็นวงรอบ PDCA เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งถึงปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีกับผลลัพธ์ทางการศึกษา งานวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจผลกระทบเชิงลึกและนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกลุ่มดอยม่อนแจ่มมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายหลักยังคงอยู่ที่การจัดหาเทคโนโลยีที่เพียงพอและการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและปลอดภัย ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดหาและใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กนกศักดิ์ ทินราช. (2567). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลางรัตติการ. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 4*(3), 837-860.

นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เบญจวรรณ จารี ธีระภัทร ประสมสุข เสกชัย ชมภูนุช และจันทรฉาย ยมสูงเนิน. (2567). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์, 8*(2), 326 – 341.

ปาณชนิน ตรีพรหม. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรทิพย์ เลิศรัตนเคหกาล และธดา สิทธิ์ธาดา. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24*(2), 237-250.

วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจธรธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12*(1), 350 – 363.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.* สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อรพิน ปัททุม ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และไพฑูรย์ พวงยอด. (2566). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14*(3). 47-66.

ไอรดา นรสาร. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

กฤษมล เปลื้องภูเขียว[1*] และสุภาวดี ลาภเจริญ[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*Corresponding author e-mail: 6612470016@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2567 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับสูง โดยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

* Received: 6 April 2025, Revised: 5 May 2025, Accepted: 6 May 2025

The Relationship Between Innovation Leadership And School Management Towards Excellence Of Administrator Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Kritsamon Plueangpookaew[1], Supawadee Lapcharoen [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
[*]Corresponding author e-mail: 6612470016@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this study were 1. To study innovative leadership of administrators, 2. To study school administration towards excellence, and 3. to study the relationship between innovative leadership of administrators and school administration towards excellence under the Office of the Secondary Education Area 2, Bangkok. The sample group in this study was 357 teachers under the Office of the Secondary Education Area 2, Bangkok who were teaching in the academic year 2024, who were selected by multi-stage random sampling. The instruments used were questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson' Product-Moment Correlation Coefficient. The results of the study found that 1. Innovative leadership of administrators, overall and in each aspect, were at a high level. 2. School administration towards excellence, overall and in each aspect, was at a high level. 3. The result of the relationship analysis between innovative leadership of administrators and school administration towards excellence under the Office of the Secondary Education Area 2, Bangkok, both factors were at a high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords : Innovative Leadership; School Management towards Excellence

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศไทยให้เป็น “ประเทศที่มีเศรษฐกิจสร้างคุณค่าสังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในหลายด้าน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570) ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (3) ได้กำหนดการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักที่สำคัญ คือ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาในมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

2561) โดยมีการจัดการการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา แก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในองค์กรและการบริหารการศึกษา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ปวีณา กันถิ่น, 2560) การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษาเกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพของโลกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (ธนัญชนก แสนจันทร์, 2563)

อีกทั้งแนวคิดการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งกระบวนการจัดการเกณฑ์รางวัลคุณภาพ OBECQA รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรางวัลสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพสำหรับการยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลประยุกต์แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่อิงข้อกำหนดของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ (TQA สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2567) สถานศึกษาที่เป็นเลิศนั้นจะมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีการวางแผน การกำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน (เอกพล สุมานันทกุล, 2560) ทั้งนี้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำไปประยุกต์ใช้ในคู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล อันเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษาระบบบริหารจัดการซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียน (เกณิกา บริบูรณ์, 2563) การนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพ มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพ เกิดกลไกในการสื่อสารและการแบ่งปันความรู้จากวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกภาคส่วน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสำเร็จที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (สุกัญญา เตจ๊ะ, 2564)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพกรุงเทพฯ เขต 2 เป็นเขตที่มีสถานศึกษาจำนวนมาก มีความหลากหลายทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และบริบทของอื่นๆ หากไม่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาได้ทันท่วงที ขาดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน พบปัญหาด้านเทคโนโลยีไม่คุ้มค่า อีกทั้งครูขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนในการพัฒนานวัตกรรมการสอน เกิดความล้าหลังในการจัดการเรียนการสอน เมื่อเทียบกับสถานศึกษาอื่น ขาดการสร้าง

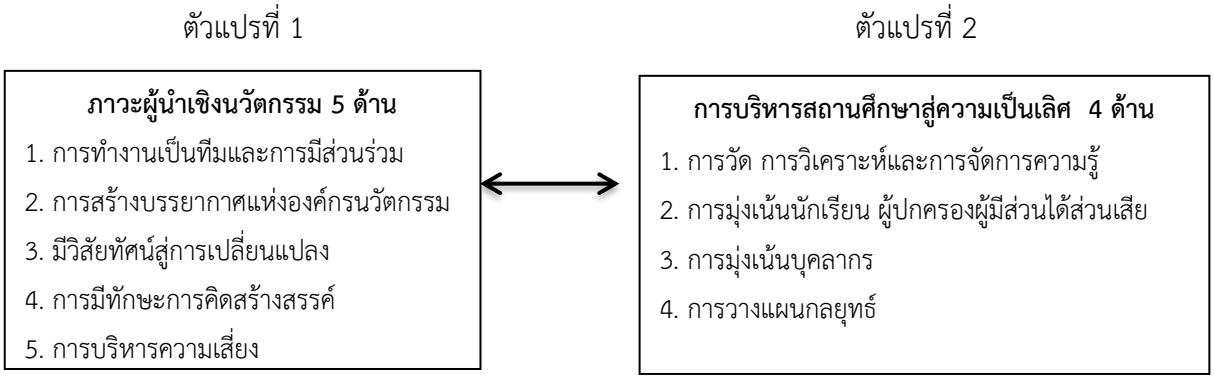
วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม เสียโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2, 2566) จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญต่อในบริหารสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนครูทั้งสิ้น 5,808 คน

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 โดยการสุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Cohen et al, 2018,) จำนวนครู 357 คน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบ่งแบบกลุ่ม โดยใช้สหวิทยาเป็นชั้นในการแบ่ง การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม ใช้สหวิทยาสหวิทยาเขตวชิรบูรพา เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย ด้วยการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของครู

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยแบ่ง แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตรส่วน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้1) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา 3) สร้างข้อคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective of Congruency index) ถ้าดัชนีมีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 6) นำแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ที่มีค่า IOC > 0.6 และที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขและพิมพ์เป็นแบบสอบถาม 7) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง

แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก 8) นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach 9) ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ผ่าน Google Forms เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มอบให้ผู้อำนวยการโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) กับกลุ่มตัวอย่าง

3. รวบรวมคำตอบจากแบบสอบถามทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยรายละเอียดการดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.8

1.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ 0.982

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ โดยแจกแจงความถี่ แล้วหาค่าร้อยละ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหา ($\overline{X}$) และ (SD)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตามแนวคิดบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยเพศชายจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 และเพศหญิงจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.35 ผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 72.54 ระดับสูงปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.46 ผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.73

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีการบริหารความเสี่ยง ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ทัศนะของครู (n = 357)			
	($\overline{X}$)	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.29	0.53	มาก	1
2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.24	0.62	มาก	3
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.21	0.65	มาก	4
4. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.27	0.59	มาก	2
5. การบริหารความเสี่ยง	4.17	0.68	มาก	5
รวม	4.24	0.53	มาก	

3. ผลการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมุ่งเน้นบุคลากร ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สพม.กรุงเทพฯ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ทัศนะของครู (n = 357)			
	($\overline{X}$)	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.31	0.53	มาก	2
2. การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.24	0.62	มาก	3
3. การมุ่งเน้นบุคลากร	4.22	0.62	มาก	4
4. การวางแผนกลยุทธ์	4.32	0.60	มาก	1
รวม	4.27	0.49	มาก	

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง (rxy= .906**) ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สพม.กรุงเทพฯ เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (x)	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (n = 357)				
	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (Y_1)	การมุ่งเน้นนักเรียนผู้ปกครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Y_2)	การมุ่งเน้นบุคลากร (Y_3)	การวางแผนกลยุทธ์ (Y_4)	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ($Y_{รวม}$)
1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (x_1)	.587**	.657**	.586**	.481**	.696**
2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (x_2)	.526**	1.000**	.833**	.505**	.872**
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (x_3)	.437**	.811**	.988**	.482**	.831**
4. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ (x_4)	.591**	.762**	.758**	.501**	.791**
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	.494**	.725**	.687**	.400**	.699**
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ($x_{รวม}$)	.608**	.923**	.904**	.549**	.906**

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01*

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้มี

ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปวีณา กันถิ่น, 2560) พบว่า ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนประชารัฐตามมุมมองของครูผู้สอน สังกัด สพป. เชียงใหม่ เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ โดยประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันในการปรับเปลี่ยนทั้งองค์กร และผู้บริหาร คณะครู และ ชุมชนพึงแสดงความมั่นใจในทิศทางของสถานศึกษา 2) การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ผู้อำนวยการควรกล่าวยกย่องเมื่อครู ปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ระหว่างการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม ผู้อำนวยการควรสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ แบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ร่วมกันพัฒนา และผู้บริหารครูควรมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง 4) การยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ผู้อำนวยการควรกล้าตัดสินใจ เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาถึงความยุติธรรมและความถูกต้องตามกฎหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วน ตนและหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน 5) การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผู้อำนวยการควรวิเคราะห์สถานศึกษาในหลากหลายมิติและเข้าใจศักยภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งควรจัดตั้งทีมงานด้านไอทีโดยเฉพาะเพื่อ ความคล่องตัวและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา 6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้อำนวยการควรมีทักษะการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีอิสระทางความคิดในการวางแผนงานอย่าง สร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชนิดา การีรัตน์, 2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพป. สุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 1) ด้านการ ทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรจะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบเครือข่ายได้ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารควรจะจัดตั้ง คณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะ เพื่อทำให้เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จัดหาหรือพัฒนาระบบ จัดการสารสนเทศ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา และในระดับมาก ได้แก่ 3) ด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรจะมีการมอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจ ทำงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีการ สื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อน 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควร จะส่งเสริมครูประยุกต์วิธีการทำงานให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของโรงเรียน และควรจะมีการสร้างทางเลือก ใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการทำงาน 5) ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารควรจะบริหารงานแบบมุ่งเน้นให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นและมีนวัตกรรม ปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา 6) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรจะนำผลการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาความดีความชอบ ให้คำชมเชยหรือรางวัลเมื่อครูทำงาน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัด สพม.กรุงเทพฯ เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบ ของความเสี่ยงเพื่อประเมินสถานการณ์ในสภาวการณ์ต่างๆ มีการวางแผนและกำหนดวิธีการเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจจะ เกิดขึ้นสามารถปฏิบัติงานในสภาวะเสี่ยงและสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างไม่ย่อท้อ มีการจัดทำระบบควบคุมภายใน สถานศึกษา เพื่อป้องกันและตรวจจับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุมพล อินทรศร, 2561) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกรุงเทพฯ ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ควรจะมีการติดตามการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโรงเรียน มีการนำผลสรุปกระบวนการดำเนินงานต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กานต์ธีรา บางเขียว, 2566) พบว่า ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในมุมมองของคณะครูใน สหวิทยาเขตรัชวิภา ในสังกัด สพม.กรุงเทพฯ เขต 2 ด้านการจัดการความเสี่ยง มีค่าอยู่ในระดับสูง โดยในประเด็นการจัดการความเสี่ยงนั้น ผู้อำนวยการควรเปิดโอกาสให้ครูและ ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการกับปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ขององค์กร ผ่านกระบวนการวางแผน การวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง รวมถึงการกำหนดวิธีการหรือแนวปฏิบัติในการควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานต่างๆ ร่วมกัน

2. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สพม.กรุงเทพฯ เขต 2 มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง เพื่อให้สถานศึกษามีผลการเรียนรู้ที่ดี มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เป็นสถานศึกษาที่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้และพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีความสามารถและความรู้ที่เหมาะสมตามเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนิดา ปากหวาน, 2565) พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สพป.มุกดาหาร ประกอบด้วย 7 ด้าน 1. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านบุคลิกภาพและการทำงานจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์บริหารงานตามแผนที่ วางไว้โดยคำนึงถึงบริบทและวัฒนธรรมองค์กร ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 3. ด้านผู้เรียนเป็นสำคัญ สำรวจ ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร ประเมินผลงานและให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด 5. ด้านกระบวนการทำงานวางแผนและออกแบบระบบการทำงานร่วมกันส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร 6. ด้านการประเมินผลและจัดการความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจัดทำรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 7. ด้านผลลัพธ์ ประเมินผลการใช้หลักสูตรตามวัตถุประสงค์ติดตามผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สพม.กรุงเทพฯ เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการสนับสนุน ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสุข ต่อการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มีการ สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตราภรณ์ สามไชย, 2561) พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สพม. เขต 41 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการประเมินความต้องการด้าน ขีดความสามารถและศักยภาพที่จำเป็นของบุคลากรรวมทั้งทักษะ สมรรถนะและอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เทพิน เศรษฐบดี, 2565) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโป่งเปือย สพป.บึงกาฬ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมกันดีมาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 1 อยู่ระหว่าง 0.425 ถึง 0.931 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) มีค่าตั้งแต่ 0.180 ถึง 0.440

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 ผลการศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากผู้บริหารขาดการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง เพื่อประเมินสถานการณ์ในสภาวการณ์ต่างๆ และขาดการวางแผน การกำหนด วิธีการเพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรจะจัดให้มีการวางแผน วิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของความ เสี่ยง มีการเพิ่มการควบคุม การติดตาม และทบทวนมาตรการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดโอกาสและผลกระทบของ ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตและสภาวการณ์ต่างๆได้

1.2. ผลการศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมี การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรตรงตามความต้องการ ของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิผล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา

1.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนด เป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำพา องค์การไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้

อีกทั้งผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานที่จะ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่มุ่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ควรใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ควบคู่กับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง เพื่อให้สถานศึกษามีผลการเรียนรู้ที่ดี มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์สนับสนุนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เป็นสถานศึกษาที่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้และพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีความสามารถและความรู้ที่เหมาะสมตามเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กานต์ธีรา บางเขียว. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิชาการสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ,* 3(6), 21.

เกณิกา บริบูรณ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตราชนครินทร์ตามแนวคิดคุณลักษณะของนักคิดเชิงวิพากษ์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545, ธันวาคม 19). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/.

จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จุมพล อินทรศร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครกับการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิดา ปากหวาน. (2565). *การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เทพิน เศรษฐบดี. (2565). *รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโป่งเปือย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*, วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(5), 301.

ธนัญชนก แสนจันทร์, (2563). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชนิดา การีรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565, 1 ตุลาคม). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). *OBECQA ปี 2565 – 2568*. https://secondary.obec.go.th/newweb/2022/09/05/เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งส/.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *รางวัลคุณภาพแห่งชาติ TQA 2567.* https://www.tqa.or.th.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562*. https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/056/T_0102.PDF.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* Https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1.-พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.2542-ฉ.อัพเดท.pdf.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ANNUAL REPORT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

สุกัญญา เตจ๊ะ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods* (7th Ed.). Routledge.

แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*

ปารวตี เชตรี[1]* นลธวัช ยุทธวงศ์[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก
*Corresponding author e-mail: kruparvati2023@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนดังกล่าว ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือผู้บริหาร ครูวิชาการ และครู รวม 133 คน จาก 5 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC = 0.80–1.00) และค่าความเชื่อมั่น 0.846 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วยนักวิชาการ 3 คน ผู้บริหารการศึกษา 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน สัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและปัญหาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.83) ส่วนด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.65) ปัญหาหลักคือการมีส่วนร่วมในการวางแผนยังไม่ทั่วถึง และการติดตามประเมินผลขาดความต่อเนื่อง 2. แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วม (2) การดำเนินงานตามแผนที่เหมาะสมกับบริบท (3) การติดตามและประเมินผลต่อเนื่อง (4) การพัฒนาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจ (5) การนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารการนิเทศภายใน

* Received: 2025-05-02, Revised: 2025-05-09, Accepted: Settings2025-05-13

Guidelines for Developing Internal Supervision Administration in Schools of Maesot-Tha Sai Luad Group, Maesot District, Under Tak Primary Educational Service Area Office 2

Parvati Chaytri[1*] Nontawat Yuttawong[2]

[1]Master of Education (Educational Administration), Northern College, Tak
[2]Lecturer at Faculty of Education, Northern College, Tak
[*]Corresponding author e-mail: kruparvati2023@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to (1) examine the conditions and problems of internal supervision administration in the Mae Sot–Tha Sai Luat school group, Mae Sot District, under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, and (2) study guidelines for developing internal supervision administration in these schools. A mixed methods research design was employed in two phases. Phase 1 was quantitative research: the population comprised 133 school administrators, academic teachers, and teachers from five schools in the 2024 academic year. Data were collected using a questionnaire validated for content by five experts (IOC = 0.80–1.00) and with a reliability coefficient of 0.846. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 was qualitative research: the key informants were nine experts, including three academics, one educational administrator, and five school administrators. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using content analysis. The findings revealed that 1. The overall status of internal supervision administration was at a high level (mean = 3.75). The highest mean was in personnel development and motivation (mean = 3.83), while planning had the lowest mean (3.65). Major problems included insufficient participation in planning and a lack of continuity in monitoring and evaluation. 2. The development guidelines comprised five aspects: (1) participatory supervision planning, (2) implementation appropriate to the school context, (3) continuous monitoring and evaluation, (4) comprehensive personnel development and motivation, and (5) applying supervision results to improve educational quality.

Keywords: Internal Supervision Administration

บทนำ

กลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ส่งผลให้การบริหารการนิเทศภายในต้องเผชิญกับความท้าทายเฉพาะด้าน เช่น การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น จากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ., 2564, หน้า 67) พบว่ากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนในกลุ่มนี้ยังขาดความต่อเนื่อง การวางแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพ และการติดตามผลที่ชัดเจน สะท้อน

ให้เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพ หากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานทางวิชาการของครูเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ การนิเทศภายในยังดำเนินการตามกรอบแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ในเชิงทฤษฎี งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิด System Theory (Bertalanffy, 1968) ที่มองว่าสถานศึกษาเป็นระบบเปิดที่มีองค์ประกอบย่อยหลายส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันอย่างสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา PDCA ของ Deming (1986) ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับแนวคิดการมีส่วนร่วม (Participatory Approach) เพื่อให้การนิเทศภายในตอบโจทย์บริบทและความต้องการของแต่ละโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2018; Sullivan & Glanz, 2013)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการบริหารการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบนิเทศ และสนับสนุนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบ Consequently Mixed-Methods Research Design โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 กรอบแนวคิดการวิจัยอิงจากองค์ประกอบ 5 ด้านของการบริหารการนิเทศภายใน (อัมพวรรณ สิริรักษ์, 2559; สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2562; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554; อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) และสนับสนุนด้วยทฤษฎี System Theory (Bertalanffy, 1968) และ PDCA ของ Deming (1986)

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

- **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร**

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครู ในกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวม 133 คน จาก 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแม่สอด โรงเรียนบ้านท่าอาจ โรงเรียนบ้านแม่ตาว โรงเรียนบ้านห้วยม่วง และโรงเรียนบ้านวังตะเคียน

- วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดในแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายหลัก (ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครู)
- ช่วงเวลาเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน–กรกฎาคม พ.ศ. 2567
- **เครื่องมือ** ใช้แบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) สภาพและปัญหาการบริหารการนิเทศภายใน (มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) (3) ปัญหาการบริหารการนิเทศ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่า 0.846
- **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก และผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นแจกแบบสอบถามและนัดหมายรับคืนด้วยตนเอง

- **การวิเคราะห์ข้อมูล**
  - **ข้อมูลทั่วไป** วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
  - **ข้อมูลสภาพและปัญหา** วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - **ข้อมูลปัญหา** วิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

- **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
  - นักวิชาการ/อาจารย์ด้านการบริหารการศึกษา 3 คน
  - ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน
  - ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน

โดยคัดเลือกตามคุณสมบัติด้านประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ (ประสบการณ์ด้านการบริหาร/นิเทศ ไม่น้อยกว่า 3 ปี)

- **เครื่องมือวิจัย**

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่สร้างขึ้นตามขอบเขตเนื้อหา 5 ด้านของการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา และผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

- **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตและนัดหมายสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม–กันยายน พ.ศ. 2567 การสัมภาษณ์ดำเนินการด้วยตนเองทั้งแบบพบตัวและทางโทรศัพท์ พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกอย่างละเอียด

- **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ** ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดย
  - ถอดเทปคำสัมภาษณ์
  - อ่านทบทวนข้อมูลหลายรอบ
  - สรุปประเด็นสำคัญ แยกตามหัวข้อ
  - จัดกลุ่มเนื้อหา (Coding)
  - สังเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละกลุ่มและตรวจสอบความสมเหตุสมผลกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ

- **ข้อพิจารณาทางจริยธรรม**
  - ผู้วิจัยขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนเก็บข้อมูล
  - ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และสิทธิ์ในการปฏิเสธเข้าร่วม
  - การตอบแบบสอบถามและการให้สัมภาษณ์เป็นไปโดยสมัครใจ
  - ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมโดยไม่ระบุชื่อบุคคลหรือหน่วยงาน
  - เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยจะดำเนินการทำลายแบบสอบถามและข้อมูลสัมภาษณ์ทั้งหมด
  - การนำเสนอผลการวิจัยคำนึงถึงการไม่สร้างผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบุคคลและหน่วยงาน

ผลการวิจัย

ในการวิจัยนี้ “สภาพ” หมายถึง ระดับการปฏิบัติจริงของแต่ละองค์ประกอบในการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งวัดจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครู โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 6) ที่มองว่าสภาพการนิเทศภายใน คือ การปฏิบัติจริงในแต่ละด้านของกระบวนการนิเทศ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1 สภาพการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม μ=3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการบริหารการนิเทศ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
การวางแผน	3.65	0.13	มาก
การดำเนินงานตามแผน	3.74	0.18	มาก
การติดตามและประเมินผล	3.73	0.17	มาก
การพัฒนาบุคลากรและขวัญกำลังใจ	3.83	0.08	มาก
การนำผลนิเทศไปใช้	3.79	0.09	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.75**	**0.13**	**มาก**

อภิปรายผล

- ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ=3.65) สะท้อนข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมและการใช้ข้อมูลจริงในการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับ Rahabav (2018) และแนวคิด PDCA ของ Deming (1986) ที่เน้นความสำคัญของการวางแผนร่วมกันและการใช้ข้อมูลจริงเป็นฐาน
- ด้านการพัฒนาบุคลากรและขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ=3.83) แสดงถึงความต่อเนื่องในการอบรมและการยกย่องชมเชยบุคลากร สอดคล้องกับ Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2018) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจของบุคลากร
- ด้านการนำผลการนิเทศไปใช้ แม้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการติดตามผลลัพธ์และการขยายผลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร

1.2 ปัญหาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ปัญหาสำคัญในการบริหารการนิเทศภายในแต่ละด้าน

ด้าน	ปัญหาสำคัญ	ร้อยละ
การวางแผน	แผนการนิเทศไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจริง	31.58
	ขาดการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในทุกกลุ่ม	27.82
การดำเนินงานตามแผน	กิจกรรมการนิเทศบางครั้งไม่ต่อเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน	26.32
	การสื่อสารข้อมูลกิจกรรมการนิเทศยังไม่ทั่วถึง	22.56
การติดตามและประเมินผล	การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศยังไม่ถูกนำเสนอให้รับทราบทั่วถึง	30.83

ด้าน	ปัญหาสำคัญ	ร้อยละ
การพัฒนาบุคลากรและขวัญกำลังใจ	การยกย่องชมเชยหรือสร้างแรงจูงใจยังดำเนินการไม่ต่อเนื่อง	29.32
การนำผลนิเทศไปใช้	ข้อเสนอแนะจากการนิเทศยังไม่ถูกนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	27.07

การเชื่อมโยงระหว่างระยะที่ 1 และระยะที่ 2

ข้อค้นพบจากระยะที่ 1 ทั้งสภาพและปัญหาของแต่ละด้าน ถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการออกแบบคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 2 เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มโรงเรียนแม่สอด-ท่าสายลวด โดยเฉพาะการเน้นย้ำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำหรือปัญหาสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการติดตามผล

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการสังเคราะห์แนวทาง (สรุปตาม 5 ด้านหลัก)

1. การวางแผนการนิเทศ

- ควรวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับ PDCA (Deming, 1986) และแนวคิดการมีส่วนร่วม (Glickman et al., 2018)

2. การดำเนินงานตามแผน

- มอบหมายหน้าที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน จัดประชุม อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ System Theory ที่มองโรงเรียนเป็นระบบที่ต้องทำงานประสานกัน

3. การติดตามและประเมินผล

- ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย ประชุมสรุปผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ รายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง และติดตามผลการดำเนินงานต่อเนื่อง สอดคล้องกับ PDCA (Deming, 1986)

4. การพัฒนาบุคลากรและขวัญกำลังใจ

- จัดอบรม/สัมมนา ยกย่องชมเชย ให้คำปรึกษาและสนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตามแนวคิดของ Sullivan & Glanz (2013) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5. การนำผลการนิเทศไปใช้

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามผลการนิเทศ และนำผลไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการนิเทศอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความตั้งใจของผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีการระบุผู้รับผิดชอบและกำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการก่อนวางแผนที่ยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับงานของอัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559: 56) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 (2562: 114) รวมถึงแนวคิด PDCA ของ Deming (1986) ที่เน้นการวางแผนร่วมกันและการใช้ข้อมูลจริงเป็นฐาน

2. ด้านการดำเนินงานตามแผนการนิเทศ

การดำเนินงานตามแผนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน ใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศสนับสนุนกิจกรรม และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม กิจกรรมบางอย่างขาดความต่อเนื่องเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของครู สอดคล้องกับสุภาวดี จงรักษ์ (2561: 50) และแนวคิด System Theory (Bertalanffy, 1968) ที่มองการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบในระบบโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

3. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย มีการประชุมสรุปผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังนิเทศอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังมีข้อจำกัดในการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงงานอย่างเป็นรูปธรรม และการสื่อสารผลประเมินให้ครูและบุคลากรรับทราบทั่วถึง สอดคล้องกับภัคภร เลิศชัยวาณิช (2563: 45), หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566: 22) และแนวคิด PDCA (Deming, 1986) ที่เน้นการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ

อยู่ในระดับมาก มีการจัดอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดีเด่น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบุคลากรบางส่วนขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง และการสร้างแรงจูงใจยังไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับยุพเรศ นนท์ศรี และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2566: 456) และ Sullivan & Glanz (2013) ที่เน้นการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. ด้านการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการนำข้อเสนอแนะจากการนิเทศไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามผลและประเมินประสิทธิผลของการปรับปรุง ตลอดจนเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการติดตามผลหลังการนิเทศ และการเผยแพร่ผลการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร สอดคล้องกับอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2563: 112)

และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564: 2-3) ที่เน้นการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เสนอแนะระดับนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยควรสนับสนุนให้โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินงานนิเทศอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้การนิเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจดำเนินการผ่านการจัดอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการนิเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อีกทั้งควรมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน โดยควรจัดให้มีการประชุมสรุปผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 เสนอแนะระดับองค์กร

สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนและดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดกระบวนการปรึกษาหารือช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และนำผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีจากการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบนิเทศภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในระยะยาว

1.3 เสนอแนะระดับบุคคล

1.3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินงาน ติดตามประเมินผล และการนำผล

ไปใช้ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงเรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และนวัตกรรม ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและร่วมมือกันขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีพลัง อีกทั้งผู้อำนวยการควรติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งนำผลลัพธ์จากการนิเทศไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในระยะยาว

1.3.2 ครูควรนำข้อเสนอแนะและผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ การปรับปรุงและพัฒนาการสอนตามข้อเสนอแนะจากการนิเทศจะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ครูควรแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย อีกทั้งควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน พร้อมทั้งสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม โดยการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอนจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาก่อนการวางแผนการนิเทศภายใน : กรณีศึกษาโรงเรียนแม่สอด–ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการดำเนินกิจกรรมการนิเทศตามแผนอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด–ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดตามผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สอด–ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.4 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่สอด–ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.5 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการนำผลการนิเทศภายในไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มแม่สอด–ท่าสายลวด อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนต้องออกแบบกระบวนการนิเทศให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและบริบทของชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู ชุมชน และภาคีเครือข่ายในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ดำเนินงาน ติดตามประเมินผล ไปจนถึงการนำผลไปใช้ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและการปรับรูปแบบการนิเทศให้ยืดหยุ่นตามความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ช่วยให้การนิเทศตอบสนองความต้องการของโรงเรียนชายแดนได้อย่างแท้จริง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์และทรัพยากร ทำให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องมากขึ้น

ข้อค้นพบใหม่ที่สำคัญ คือ การบริหารการนิเทศภายในในพื้นที่ชายแดนควรขับเคลื่อนด้วยแนวคิด “นิเทศแบบมีส่วนร่วมและเข้าใจบริบท” (Contextual and Participatory Supervision) โดยผสมผสานการใช้ข้อมูลจริง เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับระบบนิเทศภายในโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนอย่างเป็นรูปธรรม ผลลัพธ์นี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและบริบทเฉพาะพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ สุทธิประภา. (2564). คุณลักษณะของการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 18(1), 21-35.

นฤมล ขจรกิจการ. (2560). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาในบริบทพื้นที่ชายแดน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 40(4), 23-34.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ภัคภร เลิศชัยวาณิช. (2563). การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 25-37.

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล. (2560). ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, 45(2), 8–19.

สุภาวดี จงรักษ์. (2561). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 18(1), 8-20.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการนิเทศการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2562). *รายงานการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2563). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 19(2), 9-22.

อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2559). องค์ประกอบของการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(3), 59-74.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ และมารุต ทรรศนากรกุล. (2564). การพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 28(2), 19-31.

Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach (10th ed.)*. Pearson.

Rahabav, P. (2018). *Collaborative supervision and its impact on teacher professionalism*. International Journal of Instruction, 11(1), 91–102.

Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision that improves teaching and learning: Strategies and techniques*. Corwin Press.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*

ปิยะ สันติชัยชาญ[*] ประพันธ์ ธรรมไชย[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: 66867221@g.cmru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี จำนวน 149 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย การเป็นต้นแบบที่ดี การมอบความหมายและความท้าทายในการทำงาน การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นรายบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

* Received: 27 April 2025, Revised: 9 May 2025, Accepted: 13 May 2025

Guidelines For Developing Transformational Leadership In The Digital Age For Educational Administrators In Expanded Opportunity Schools, Mueang Mae Hong Son District, Under The Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1

Piya Santichaichan[1*] Praphan Thumachai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: 66867221@g.cmru.ac.th

ABSTRACT

This study aimed to investigate the current conditions, desired conditions, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified), as well as to propose guidelines for developing digital-age transformational leadership among school administrators in opportunity expansion schools in Mueang District, Mae Hong Son Province, under the Office of Mae Hong Son Primary Educational Service Area 1. The sample consisted of 149 participants, including school administrators, heads of academic affairs, and teachers responsible for technology, while nine experts were selected for in-depth interviews. A mixed methods research design was employed. The instruments used included a component synthesis form, questionnaires, and interview protocols. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, and the PNImodified, whereas qualitative data were analyzed through content analysis and descriptive narration. The findings revealed that the current leadership conditions were rated at a high level, while the desired conditions were at the highest level. The ranking of priority needs from highest to lowest was: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. Guidelines for leadership development, based on the highest-priority needs in each domain, included: (1) Idealized Influence – school administrators should exemplify strong moral leadership as role models; (2) Inspirational Motivation – they should instill meaning and challenge in work; (3) Intellectual Stimulation – they should foster creativity and innovative thinking; and (4) Individualized Consideration – they should provide personalized support and attention to subordinates.

Keywords: Digital-Age Transformational Leadership, Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การดำเนินชีวิตได้เข้าสู่รูปแบบดิจิทัล เทคโนโลยีและการสื่อสารได้เปลี่ยนแปลงวิธีการใช้ชีวิต และเกิดการแข่งขันทางปัญญามีการใช้สารสนเทศและความรู้ใหม่ ๆ คนที่สามารถค้นหาความรู้และใช้เครื่องมือสมัยใหม่จะได้เปรียบ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมเพื่อให้มีชีวิตอย่างมีความสุขในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นสิ่งที่สำคัญในการแข่งขันระดับโลกประเทศต่าง ๆ จึงเน้นพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมมนุษย์ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ และสังคมทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลง

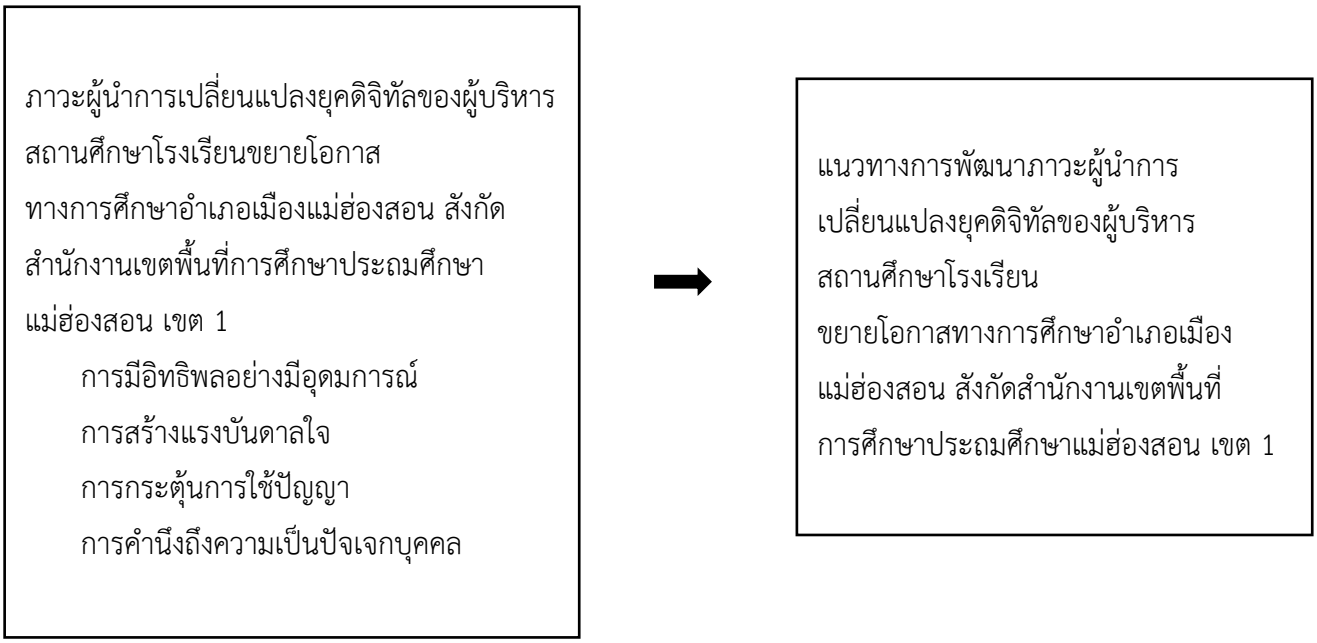
รูปแบบกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และต้องมีทักษะดิจิทัลในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ปรึกษาให้ครูและนักเรียน กระตุ้นการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมดิจิทัล รวมถึงอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียน การสอนด้วยสื่อสามมิติ นวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ บนพื้นฐานของการหลอมรวมเทคโนโลยี (ทินกร บัวชู, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ การที่มีภาวะผู้นำสูงจะได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต้องการผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงาน และภาวะผู้นำที่มีความพร้อมและมีความสามารถในเรื่องเทคโนโลยีจะส่งผลต่อการทำงานของสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้าน เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลและจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงจำเป็นต้องใช้ (จันทนา แสนสุข, 2559) จากเหตุผลนี้การพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตผู้นำจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ และวิสัยทัศน์ทางภาวะผู้นำที่เต็มด้วยศักยภาพที่เข้มแข็งเพื่อเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืน และมั่นคง ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีส่วนสำคัญต่องานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งงานของสถานศึกษาทุกด้านจะต้องมีการจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ (กรณัฏฐ์ ตาแปง, 2563) จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาปี 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าคะแนนการทดสอบด้านการอ่าน การรู้เรื่อง และการทดสอบระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3, 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย สาเหตุจากปัญหาการบริหาร รวมถึงพฤติกรรมของนักเรียนและความขัดแย้งระหว่างครู และผู้บริหาร ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำ และทักษะที่เหมาะสมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและจัดการผู้เรียนและครูอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566) ในปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาจากปัจจัยหลากหลายประการ โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่นักเรียนเข้าสู่วัยรุ่นและแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในทิศทางที่ไม่เหมาะสม ขณะเดียวกัน ภายในสถานศึกษายังพบปัญหาความขัดแย้งระหว่างคณะครู ซึ่งมีการแบ่งกลุ่มและความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างครูรุ่นใหม่กับครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาโดยรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในบริบทของยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ทักษะ และภาวะผู้นำที่แตกต่างจากยุคก่อน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านผู้เรียน ครูผู้สอน และระบบการจัดการศึกษาโดยรวม ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นถึงปัญหาและความสำคัญของประเด็นดังกล่าว และมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง

แม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ทั้งใน และต่างประเทศ จำนวน 10 เหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 สถานศึกษาจำนวน 10 โรงเรียน ประชากรจำนวน 149 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน และข้าราชการครู จำนวน 65 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 85 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทาง ของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.08 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.985 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 85 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 85 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นที่ต้อง

ปรับปรุงในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และข้าราชการครู จำนวน 4 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 13-31 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวนากลวง และโรงเรียนชุมชนต่อแพวิทยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมภาษณ์ รวมทั้งสิ้น 9 คน ประกอบไปด้วย นายอนิรุทธ์ สายบุญผาง, นายภานุพงษ์ กุลกิจวัฒนา, นายอัฐมาพ,ร ชาดง นายพิชิต ปวงคำ, นางสิริรัตน์ ศรีโพธา, นายอภิวัฒนี สายปัญญา, นางภัทร ใจลังกา,นางรัฐนันท์ ประชาเรือนรัศมี และนางสาวรุ่งทิพย์ อนุเมธางกูร

2. ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ โดยขออนุญาตให้มีการบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดเวลาสัมภาษณ์แต่ละคนประมาณ 1 ชั่วโมง

4. ผู้วิจัยมีการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์เป็นระยะ ๆ

5. ผู้วิจัยทำการถอดการบันทึกเสียงตามประเด็นต่าง ๆ

6. ผู้วิจัยสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปสาระสำคัญที่มีความสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในภาพรวมเรียงตามลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ภาพรวมและรายด้านในอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (อยากให้เป็น)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	0.60	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.68	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.30	0.65	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.67	มาก	4.28	0.41	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.35**	**0.65**	**มาก**	**4.73**	**0.36**	**มากที่สุด**

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น มีดังนี้

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงผลงานนวัตกรรมของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการทำงานที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาภายในองค์กร	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงผลงานนวัตกรรมของตนเองอย่างสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างสรรค์วิธีการหรือนวัตกรรมแทนการแก้ปัญหาแบบเดิม และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานในองค์กร	จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงจำนวน 3 รายการ ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานในองค์กร 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
2. ด้านการสร้างแรงบันดาล	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกันโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกและผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้นำหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจเห็นภารกิจที่มี	การสร้างแรงบันดาลใจที่จัดเป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงจำนวน 5 รายการ ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องของงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้นำหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจเห็นภารกิจที่มี 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการกระตุ้นจิตวิญญาณทีมหรือการทำงานเป็นทีมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจจากภายในทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างแรงบันดาลใจ
3.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกถึงการ	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง จำนวน 4 รายการ ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิดกล้าทำและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์คับขัน และ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำให้

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
	มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่	ที่ชัดเจนกว้างไกล และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์คับขัน	ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกัน
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความหลากหลายและมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงจำนวน 2 รายการ ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษาเน้นการเป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านมีดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการดำเนิน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิดกล้าทำและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนควรดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ต้องอาศัยความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าคิดกล้าทำ และความรับผิดชอบที่สูง พร้อมทั้งมีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถเติบโตและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์คับขันควรดำเนินการให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์คับขัน เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร การฝึกฝนสติ ทักษะการสื่อสาร และการบริหารความขัดแย้งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกันควรดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถชี้นำให้บุคลากรเห็นตามวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน จำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเป้าหมาย การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจ จะช่วยให้โรงเรียนขยายโอกาสสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลควรดำเนินการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารควรเข้าใจและใส่ใจในความต้องการและความท้าทายของแต่ละบุคคล การสนับสนุนที่เหมาะสมและตรงจุดจะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษาเน้นการเป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรดำเนินการปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษา, พี่เลี้ยง หรือโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลคือการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาทักษะและการทำงานด้วยการให้คำแนะนำที่ตรงจุด, การสร้าง

ความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจ, และการให้โอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเติบโตในสายอาชีพและพัฒนาองค์กรในระยะยาว

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานในองค์กรควรดำเนินการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยยกระดับการทำงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทดลองและนวัตกรรม, การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม, การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย, และการให้รางวัลในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในการทำงานในองค์กร

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบควรดำเนินการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างละเอียด, การตั้งคำถามและสมมติฐาน, การสังเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกต่างๆ, การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการติดตามผลและปรับปรุงจะช่วยให้การแก้ปัญหาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ผู้บริหารยังต้องสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่ดีในกระบวนการทั้งหมดเพื่อให้การแก้ปัญหาประสบผลสำเร็จ

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรควรดำเนินการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน, การสร้างการมีส่วนร่วม, การให้ข้อมูลที่เป็นจริงและโปร่งใส และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหากัน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดี

2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ ควรดำเนินการดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องของงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรดำเนินให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความหมายและความท้าทายในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและความมุ่งมั่นในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่ไปกับการสื่อสารที่ชัดเจนและการสร้างแรงบันดาลใจ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมเผชิญกับความท้าทายในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้นำหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจเห็นภารกิจที่มีควรดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถชี้นำและจูงใจบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจ ต้องใช้การสื่อสารที่มีพลัง การเป็นแบบอย่างที่ดี และการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม เมื่อบุคลากรเห็นคุณค่าของภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม พวกเขาจะมุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสให้ก้าวหน้าต่อไป

2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการกระตุ้นจิตวิญญาณทีมหรือการทำงานเป็นทีมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาควรดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ควรเน้นสร้าง

วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ เมื่อบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีเป้าหมายร่วมกัน พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสให้ประสบความสำเร็จต่อไป

2.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานควรดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคือการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานที่สามารถกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและการศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา, การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน, การสนับสนุนให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและการยอมรับในความสำเร็จ

2.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจจากภายในทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างแรงบันดาลใจควรดำเนินการสร้างแรงจูงใจจากภายในให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความมุ่งมั่นและการสื่อสารที่ดีจากผู้บริหาร โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี, การสนับสนุนการพัฒนา, การรับฟังความคิดเห็น, การชมเชยความสำเร็จ, การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย, การสื่อสารที่เปิดเผย และการสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความหลากหลาย จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงบันดาลใจในการทำงานและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดี

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นต้นแบบที่ดี ทั้งในด้านความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม การเป็นต้นแบบเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งและยั่งยืนได้ จำเป็นต้องควบคู่กับการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งหมายถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมร่วมมือกันหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นนี้ จึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับแนวคิดของประชา โสภัณนา (2563) ที่กล่าวถึงการกระตุ้นการใช้ปัญญาว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการจุดประกายให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีเป้าหมาย และมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการแสดงออกถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารไม่ได้ใช้อำนาจเพียงเพื่อสั่งการ แต่ใช้อุดมการณ์ ความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจในการนำพาองค์กรให้ก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และยั่งยืน

จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แต่ยังขาดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของนุตริยา จิตตารมย์ (2557) ที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถใช้คุณลักษณะสำคัญของตนในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2006) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างความไว้วางใจภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล โดยการให้ความสำคัญกับความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรภายในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องจากภายนอกเครือข่าย นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศมัย สุวรรณบุผา (2564) ที่เสนอว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรผ่านการแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความพยายามสูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของตนเอง และมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าลงมือทำ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับสูงสุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีความคาดหวังในการเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นการแสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของประชา โสภัณนา (2563) ที่ระบุว่าผู้นำที่ดีต้องเป็นแบบอย่างที่ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธาจากผู้ตาม ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจและพยายามปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ นอกจากนี้ ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะไม่ใช้อำนาจเพื่อตนเอง แต่จะประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและกลุ่มองค์กร ดังนั้น เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเป็นต้นแบบที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมถึงพัฒนาแนวทางการบริหารที่เน้นประโยชน์ขององค์กรและสังคมโดยรวม

1.3 ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.117 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ น่าจะแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรได้โดยการให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีอิสระในการตัดสินใจ ได้รับการพัฒนา และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความก้าวหน้า เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจจากภายในแล้ว จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับสถานศึกษาและนักเรียนต่อไป

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า การกระตุ้นจิตวิญญาณทีมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในภารกิจของสถานศึกษา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนเอง และกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและศรัทธาในวิชาชีพ ร่วมกับการเสริมแรงโดยการให้ขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกันจะนำไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประชา โสภัณนา (2563) Fullan (2006) ก็ได้กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจคือผู้ที่ชี้นำและทำให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์หรือภารกิจร่วมกันอย่างชัดเจน โดยการสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้อื่นลงมือปฏิบัติตาม ผู้นำลักษณะนี้จะกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่มีความหมายลึกซึ้งมากกว่าการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ทำให้การทำงานมีความน่าตื่นเต้นและเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งเสริมสร้างความตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล Bennis และ Nanus (1988) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือการเน้นย้ำจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) การจูงใจ (Motivate) และการให้ความหมายกับงาน รวมถึงสร้างความท้าทาย (Provide Meaning and Challenge) เพื่อให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Bass (1997) ได้เสนอแนวคิด การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ตาม โดยให้ความหมายกับงานที่ทำ และสร้างความท้าทายที่ส่งเสริมการเติบโต ผู้นำจะปลุกจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา แสดงออกถึงความกระตือรือร้น และเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รวมถึงการคิดเชิงบวก นอกจากนี้ ผู้นำยังช่วยให้ผู้ตามมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน และส่งต่อความหวังอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานสามารถก้าวไปข้างหน้าด้วยความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ

2.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการทำงานที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยชี้นำให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แล้วร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาโดยกระบวนการกลุ่ม และใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหานั้นโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเน้นการทำงานเป็นทีมแสดงให้เห็นว่า การใช้กระบวนการกลุ่มจะนำไปสู่การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการพัฒนาการทำงานของกลุ่มคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระตุ้นการใช้ปัญญาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของทุกคนสอดคล้องกับ Bennis และ Nanus (1985) ได้ให้ความเห็นว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญามุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยเน้นการใช้สติปัญญาและกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา แทนที่จะยึดติดกับวิธีการแบบเดิม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของประชา โสภัณนา (2563) ได้ให้ความเห็นว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลในการทำงานร่วมกันถึงการแก้ปัญหาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการใช้นวัตกรรมและสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ แทนการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า การให้ความสนใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียกัน โดยปราศจากอคติ คือการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยใช้หลักมองอย่างทั่วถึงต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถนำหลัก พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาใช้ในการทำงานและมีการให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารศึกษาต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า มีความแตกต่างด้วยกัน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเพื่อค้นหาศักยภาพของบุคคล ร่วมกับ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล เช่น การเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดย Bass (1997) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษกับความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น Bass และ Riggio (2006) ได้ให้ความเห็นว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสนใจกับ ความต้องการส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิและความก้าวหน้า ความมุ่งหมายของการคำนึงความเป็น ปัจเจกบุคคล คือการค้นหาความต้องการและจุดแข็งของผู้อื่น ผู้นำจะตระหนักถึงการใช้ความรู้และการปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษา ช่วยให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตน ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน กว้างไกล และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการมีเป้าหมายในการบริหารงานและใช้วิธีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ

ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและศรัทธา และต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจ และเห็นตามวิสัยทัศน์ได้ แสดงให้เห็นว่า การประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ร่วมกับการมีเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจนโดยการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ สอดคล้องกับประชา โสภัณนา (2563) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพล ไว้ว่า เป็น กระบวนการของผู้นำในการสื่อสารความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจ และได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง Rafferty และ Griffin (2004) ได้ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพในอุดมคติของอนาคตที่มีพื้นฐานจากค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกคนจะต้องมีเพื่อเป็นการสร้างบารมีให้กับตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio (1985) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1.1ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยบูรณาการแนวคิดด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมไว้ในแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ

1.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรกำหนดกรอบมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลให้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสายงานบริหารสถานศึกษา และใช้ประกอบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ให้มีทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

1.1.4 ควรมีนโยบายการพัฒนาเครือข่ายผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การใช้ระบบบริหารงานออนไลน์ (E-office), การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการสื่อสารแบบออนไลน์กับครู นักเรียน และผู้ปกครอง

1.2.2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัล การคิดเชิงระบบ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

1.2.3ควรพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแก้ปัญหาเชิงระบบ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

1.2.4 สถานศึกษาควรมีการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ โดยใช้วิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ ดังภาพ



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี มั่นใจในตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ และนำทีมสู่เป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นในการทำงาน เห็นคุณค่าในงาน และร่วมมือกันขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความเหมาะสม โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือโค้ช

เอกสารอ้างอิง

กรณัฏฐ์ ตาแปง. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตรสาร, 13*(2), 286-29

นุตริยา จิตตารมย์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ประชา โสภัณนา. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิศมัย สุวรรณบุผา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2566). *รายงานประจำปี 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.

afferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly, 15*(3), 329–354.

Bass, B.M. (1997*). New Paradigm of Leadership* : An Inquiry into Transformational Leadership. Lawrence Erlbaum.

Best, John W. (1982). *Research in Education* (4th ed). Prentice – Hall of India.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5 ed.). Harper Collins.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1985). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.

Bennis, W., & Nanus, B. (1998). *Leaders: Strategies for taking charge* (2nd ed.). Harper Business.

Bass, B.M., and R.E. Riggio. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement, 30*(3),607-610.

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly, 15*(3), 329–354.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*

สิริยากร อินทร์สอน[1*] สรรฤดี ดีปู่[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
[2]รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
*Corresponding author e-mail: oum301240@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 โดยค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ครู

* Received: 22 March 2025, Revised: 12 May 2025, Accepted: 13 May 2025

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and the Motivation of Teachers Performance in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3

Siriyakorn Insorn[1*] Sanrudee Deepu [2]

[1]Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[2]Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: oum301240@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study transformational leadership of administrators 2) to study the motivation of teachers performance, and 3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and the motivation of teachers performance. The sample of 331 people consisted of 331 teachers. The research tools used were questionnaires which had a confidence value of 0.974. The confidence value of the transformational leadership was 0.959 and the confidence value of the performance motivation was 0.955. Statistics used in analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation. The research results found that 1) Transformational leadership of administrators was at a high level overall. The aspect with the highest mean was inspiration motivation, followed by reciprocal trust, intellectual stimulation, individualized consideration and idealized influence. 2) The motivation of teachers performance was at a high level overall. The aspect with the highest mean was advancement, followed by achievement, recognition, work itself and salary and benefits. 3) The relationship between transformational leadership of administrators and the motivation of teachers performance had a significant positive effect at the statistical significance of .01, in overall has the high positive relationship with correlation coefficient .855

Keywords: Leadership; Transformation; Motivation; Performance; Teacher

บทนำ

การศึกษาคือพื้นฐานสำคัญที่ขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้า โดยคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยนี้สัมพันธ์กับกระบวนการบริหารภายในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและรู้สึกพอใจ พร้อมทั้งมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (สุมาพร ทำทอง, 2554) ผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญด้านวัตถุกำลังเข้ามาแทนที่วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง (สมบัติ กุสุมาวลี, 2556)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการที่ผู้นำมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐาน และการมองไปข้างหน้าในอนาคตของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามพร้อมที่จะทำงานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกัน ผู้ตามต้องมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงให้ความสำคัญกับการประเมินผู้ตามแต่ละคน เพื่อเข้าใจระดับแรงจูงใจและสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่สูง และมุ่งมั่นในการทำงาน บุคคลที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้นำที่สามารถประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อปรับการเรียนการสอน การเรียนรู้ และการประสานงานทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ (อินทุอร โควังชัย, 2554)

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ที่วางรากฐานการศึกษาสำหรับเยาวชนให้มีคุณภาพ มีความรู้ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ครูต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ และความขยันหมั่นเพียร แต่หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญและดูแลครูอย่างเหมาะสม ทำให้ครูขาดความพึงพอใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ (บงกชธร เพิกบิล, 2550) ดังนั้น แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและความสามารถในการจูงใจบุคคลในองค์กร เพื่อให้พวกเขาร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมีทักษะในการกระตุ้นและจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเกิดความคาดหวังที่ช่วยผลักดันพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี, 2557) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ถาวร เช่น ความสนใจ ความต้องการ หรือเจตคติที่มีต่องาน ทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ทุกฝ่ายมุ่งมั่นทำงาน ไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล แต่ยังส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย (ภารดี อนันต์นาวี, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาผ่านการพัฒนายกย่อง และเชิดชูเกียรติให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ โดยมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีความคล่องตัวและอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาในด้านความรู้และความสามารถให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมถึงทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู อีกทั้งในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนเงินเดือนจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด พร้อมผลักดันภารกิจในการนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในหมู่เพื่อนร่วมงานและสังคม ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในอนาคต จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ ผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษาที่ผ่านมา โดยภาพรวมของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการดำเนินงานที่ลดลง ครูผู้สอนบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนได้รับมอบหมายภารกิจอื่นมากเกินไป ผู้บริหารขาดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งสนใจงานวิชาการน้อย ยังไม่เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมีความล่าช้าในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งยังขาดการวางแผนที่เป็นระบบและหรือไม่สอดคล้องกับมาตรฐานของสถานศึกษา ไม่ศึกษาและไม่ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารยังไม่มีประสิทธิภาพและยังไม่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันจะก่อประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

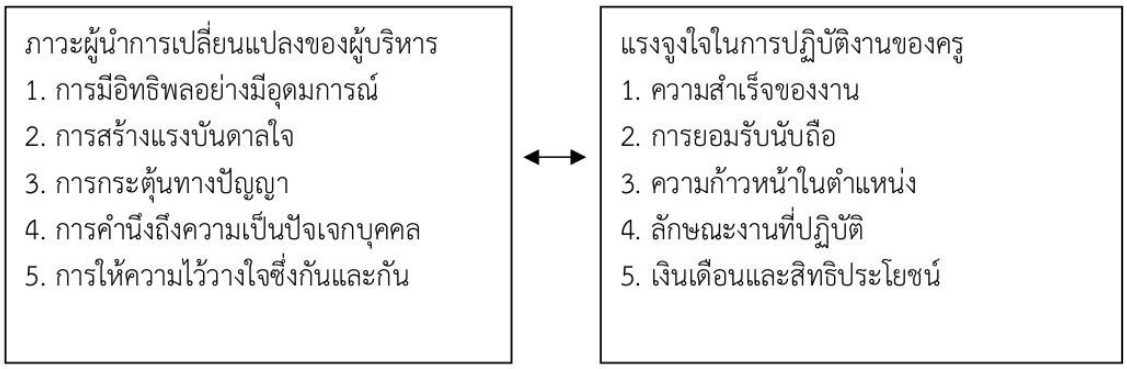
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,294 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 คำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.53	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.57	0.45	มากที่สุด
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.52	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.44	0.50	มาก
5.	การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.51	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.48	0.45	มาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.45) รองลงมา ได้แก่ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.52) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.52) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.50) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

	องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความสำเร็จของงาน	4.45	0.45	มาก
2.	การยอมรับนับถือ	4.43	0.50	มาก
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.49	0.50	มาก
4.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.42	0.51	มาก
5.	เงินเดือนและสิทธิประโยชน์	4.39	0.57	มาก
	รวม	4.44	0.45	มาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.45) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.50) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.51) และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.707**	.666**	.743**	.747**	.647**	.796**
X_2	.592**	.615**	.632**	.597**	.662**	.706**
X_3	.779**	.770**	.777**	.752**	.668**	.849**
X_4	.732**	.759**	.691**	.723**	.641**	.803**
X_5	.629**	.613**	.573**	.623**	.627**	.697**
X	.764**	.760**	.759**	.765**	.719**	.855**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานโดยใช้ทักษะในการจูงใจบุคลากรเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกัน มีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นเกินกว่าความคาดหวัง โดยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญ เป้าหมาย และความสำเร็จ เพื่อให้สามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อังกูร เถาวัลย์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และเพิ่มพลังยังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ สอดคล้องกับผลวิจัยของ กิตติ จิตต์รัตน์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการกระตุ้นและผลักดันตนเอง โดยใช้ความรู้และทักษะของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือสภาวะหรือกระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากสัญชาตญาณและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาวะหรือกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากสัญชาตญาณและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามแรงจูงใจนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัศน์ พินิจสอน (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง โดยมีความเชื่อมั่นในตัวเองและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสามารถรักษาคำมั่นสัญญาต่อบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยการยกย่องชมเชยและพิจารณาความดีความชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม พร้อมมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชพล สอนใหม่ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นที่เคารพยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง

1.2 ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างมีความยุติธรรม และจัดหาสวัสดิการที่มาจากการพิจารณาที่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์

1.3 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครู ให้อบรมสัมมนา ดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้โอกาสในการได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และสนับสนุนครูให้รับผิดชอบงานสำคัญของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.

มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัชพล สอนใหม่. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2556, 17 มกราคม). *การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก ศึกษาจาก Harvard Business Review 2010-2012*. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนา ครบรอบ 47 ปี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2556. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2567). *อัตรากำลังจำนวนโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.* กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.

สุทัศน์ พินิจสอน. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สุมาพร ทำทอง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวลี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อภิชาติ คงเพชร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.

อังกูร เถาวัลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อินทุอร โคว้งชัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3)*, 607-610.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.

การสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*

การันต์ เหล็กดี[1]* สมฤทัย เตาจันทร์[2] ชวนคิด มะเสนะ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
*Corresponding author e-mail: karan.lg66@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 2. เพื่อเปรียบ เทียบความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คนและครู จำนวน 201 คน รวมจำนวน 237 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การการบริหารหรือการสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe’ และการวิเคราะห์เนื้อหา

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน; โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

* Received: 3 March 2025, Revised: 13 May 2025, Accepted: 17 May 2025

The Creation of Sustainable Relationships Between Schools and Communities in Small Primary Schools Under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4

Karan Lekdee[1*] Somrutai Taochan [2] Chuankid Masena [3]

[1]Student in Master of Education Program in Educational Management, Ubon Rajabhat University
[2]Faculty of Education, UbonRatchathani Rajabhat University
[3]Faculty of Education, UbonRatchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: karan.lg66@ubru.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is 1) study the sustainable relationship between schools and communities of small primary schools under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4. 2) compare the sustainable relationship between schools and communities of small primary schools under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4, classified by position, educational qualifications, and work experience. 3) to explore the guidelines for building sustainable relationships between schools and communities of small primary schools under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4. The sample group consisted of 237 participants, including 36 school administrators and 201 teachers. The target group for interviews consisted of four school administrators and teachers with over 10 years of experience in administration or teaching, selected through purposive sampling. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability of .98 and a structured interview form. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe's method for pairwise comparisons, and content analysis.

Keywords: Relationships between schools and communities; Small Primary School

บทนำ

บ้าน วัด และโรงเรียน ที่รวมกันเรียกว่า "บวร" เป็นหลักคู่สังคมของชุมชนไทย ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่เป็นแก่นแท้ของประเทศไทยมานาน การบริหารความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนมีความสำคัญมาก โดยทั้งบ้านและวัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมและเสริมสร้างคุณธรรมและวัฒนธรรมให้กับสถานศึกษาในพื้นที่นั้น สถานศึกษาและชุมชนเชื่อมโยงกันอย่างแนบแน่น โดยความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงของทั้งสองฝ่ายส่งผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ การร่วมมือกันของสถานศึกษากับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนได้รับความรู้และข้อมูลที่สอดคล้อง กับความต้องการของพื้นที่และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิ ภาพ ทั้งสองฝ่ายมีการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างสังคมที่มีความ สุขและสร้างสรรค์ไปด้วยกัน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 58 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจากหลากหลายแหล่ง ไม่ว่าจะเป็นจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน และสถาบันสังคม รวมถึงการรับและต้อนรับการสนับสนุนที่มา

จากต่างประเทศเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ (1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยใช้วิธีที่เป็นไปตามกฎหมาย (2) ให้บุคคลทั้งราษฎร ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันสังคม ร่วมมือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนสถานศึกษา ทั้งนี้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยา กรเหล่านี้ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

ปัญหาของความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เกิดจากหลายปัจจัยที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น ทั้งงบประมาณและบุคลากร ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจึงมักเป็นครั้งคราวและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนไม่แน่นแฟ้นพอที่จะสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืน อีกทั้งชุมชนบางส่วนอาจมีทัศนคติที่มองว่าการร่วมมือกับสถานศึกษาไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน หรือไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของครอบครัวและชุมชน การที่ชุมชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมจึงทำให้ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับชุมชนยังอาจมีปัญหา เนื่องจากสถานศึกษาขาดกลยุทธ์หรือช่องทางการสื่อสารที่ครอบคลุม ซึ่งทำให้ชุมชนไม่สามารถรับทราบข่าวสาร กิจกรรม หรือแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ ผลที่ตามมาคือการขาดความเข้าใจและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการสนับสนุนต่างๆ อย่างเพียงพอ ความแตกต่างในมุมมองของสถานศึกษากับชุมชนเองก็เป็นปัจจัยสำคัญ สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะ แต่ชุมชนอาจให้ความ สำคัญกับเรื่องอื่น เช่น การสร้างงาน การประกอบอาชีพ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน ความไม่สอดคล้องนี้ทำให้สถานศึกษาและชุมชนไม่สามารถหาจุดร่วมในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สิริกาญจน์ กาญจนสุวรรณ, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นความสำคัญของการสร้างความร่วมมือของสถานศึกษากับชุมชนอย่างชัดเจน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจกันเป็นอย่างดี โดยการวิจัยนี้จะช่วยให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีข้อมูลและแนวทางที่จำเป็นในการพัฒนาความ สัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนในเขตพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของ สถานศึกษากับชุมชน และส่งผลดีกับคนในชุมชนให้มีความรักและความเข้าใจต่อสถานศึกษาและสนับสนุนกันต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 92 โรงเรียน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน ครู จำนวน 520 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 612 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 36 โรงเรียน โดยแยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครู จำนวน 201 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 237 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน

2. กลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยคัดเลือก จำนวน 4 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครู
2. วุฒิการศึกษา
   2.1 ปริญญาตรี
   2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ทำงาน
   3.1 ต่ำกว่า 10 ปี
   3.2 ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี
   3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

→

ตัวแปรตาม

การสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้บริการชุมชน
2. ด้านการประชาสัมพันธ์
3. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น
4. ด้านการรับความช่วยเหลือจากชุมชน

4.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

4.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบตามจำนวน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการพรรณนา

2. แบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการให้บริการชุมชน และด้านรับความช่วยเหลือจากชุมชน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืน	ระดับความสัมพันธ์			อันดับที่
		$\bar{x}$	S	แปลผล	
1	การให้บริการชุมชน	4.46	.43	มาก	3
2	การประชาสัมพันธ์	4.63	.43	มากที่สุด	2
3	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.67	.41	มากที่สุด	1
4	การรับความช่วยเหลือจากชุมชน	4.42	.46	มาก	4
รวม		**4.54**	**.38**	**มากที่สุด**	

2. การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้บริการชุมชนแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นและการรับความช่วยเหลือจากชุมชนไม่แตกต่างกัน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
1	การให้บริการชุมชน	4.59	.31	4.43	.44	2.02*	.04
2	การประชาสัมพันธ์	4.81	.17	4.59	.46	5.10**	.00
3	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.72	.28	4.66	.43	1.17	.25
4	การรับความช่วยเหลือจากชุมชน	4.51	.37	4.41	.48	1.16	.25
รวม		**4.66**	**.20**	**4.52**	**.40**	**3.04****	**.00**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
1	การให้บริการชุมชน	4.44	.41	4.49	.47	-.89	.37
2	การประชาสัมพันธ์	4.61	.39	4.67	.51	-1.09	.28
3	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.68	.36	4.65	.50	.58	.57
4	การรับความช่วยเหลือจากชุมชน	4.44	.45	4.39	.48	.71	.48
รวม		**4.54**	**.35**	**4.55**	**.44**	**-.19**	**.85**

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการให้บริการชุมชนแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นและด้านการรับความช่วยเหลือจากชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืน	แหล่งความแปรปรวน	Ss	Df	MS	F	p
1	การให้บริการชุมชน	**ระหว่างกลุ่ม**	1.62	2	.81	4.57**	.01
		ภายในกลุ่ม	41.56	234	.18		
		รวม	43.18	236			
2	การประชาสัมพันธ์	**ระหว่างกลุ่ม**	.31	2	.16	.83	.44
		ภายในกลุ่ม	44.33	234	.19		
		รวม	44.64	236			
3	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	**ระหว่างกลุ่ม**	.36	2	.18	1.10	.34
		ภายในกลุ่ม	39.12	234	.17		
		รวม	39.48	236			

4	การรับความช่วยเหลือจากชุมชน	**ระหว่างกลุ่ม**	.10	2	.05	.22	.80
		ภายในกลุ่ม	50.47	234	.22		
		รวม	50.56	236			
รวม		**ระหว่างกลุ่ม**	**.29**	2	**.03**	**.97**	**.38**
		ภายในกลุ่ม	**34.29**	234	**.19**		
		รวม	**34.58**	236			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 การให้บริการชุมชน สถานศึกษาควรปรับปรุงอาคารสถานที่โดยใช้ทรัพยากรจากชุมชนและส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ควรขอสนับสนุนจากองค์กรภายนอกและผลิตสื่อการเรียนรู้จากวัสดุในชุมชน จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนโดยอาศัยความร่วมมือแทนงบประมาณ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมผ่านอาสา สมัครและกิจกรรมพัฒนาทักษะ ใช้พื้นที่ว่างในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์

3.2 การประชาสัมพันธ์ สถานศึกษาควรร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางต่างๆ โดยใช้การสื่อสารที่ไม่ต้องใช้งบประมาณมาก สนับสนุนการประชุมผู้ปกครองทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์เพื่อส่งข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชนเพื่อเข้าใจบริบทและร่วมมือแก้ปัญหาของชุมชน ใช้ผู้นำชุมชนเป็นตัวกลางในการกระจายข้อมูลให้เข้าถึงชุมชนได้มากขึ้น จัดประชุมร่วมกับผู้นำท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อเสนอแนะจากชุมชน

3.3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนโดยอาศัยความร่วมมือจากองค์กรภายนอกเพื่อลดค่าใช้จ่าย ส่งเสริมบทบาทครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมและปรับรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและใช้ทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครองผ่านกิจกรรมอาสาสมัครหรือเครือข่ายชุมชน สร้างพันธมิตรกับธุรกิจท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมและแลกเปลี่ยน ทรัพยากร

3.4 การรับความช่วยเหลือจากชุมชน สถานศึกษาควรสื่อสารอย่างโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใช้สื่อสังคมออนไลน์เผยแพร่ข้อมูลและยกย่องผู้สนับสนุน จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อลดภาระงบประมาณและขยายโอกาสทางการศึกษา แสดงให้เห็นประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากการสนับสนุนสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 4 ด้าน คือ 1) ด้านการให้บริการชุมชน 2) ด้านการประชาสัมพันธ์ 3) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น 4) ด้านการรับความช่วยเหลือจากชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษาและความเข้มแข็งของชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมักประสบกับความท้าทายในด้านทรัพยากร ทั้งบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ การสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืนของสถานศึกษากับชุมชนช่วยเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว ด้วยการประสานความร่วมมือในลักษณะของการพึ่งพาและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือทางวัตถุเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาความคิด ความรู้สึก และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา เช่น การวางแผนและตัดสินใจร่วมกันในกิจกรรมการศึกษา ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วม ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว ในด้านการเรียนรู้ สถานศึกษาสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือทรัพยากรในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้สัมผัสกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและมีความหมายมากขึ้น ขณะเดียวกันชุมชนก็ได้รับประโยชน์จากสถานศึกษาในฐานะแหล่งการเรียนรู้ ความร่วมมือที่เกิดขึ้นยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน และสมาชิกในชุมชน ผ่านกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะและประสบการณ์ชีวิตของนักเรียน แต่ยังสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของสถานศึกษากับชุมชน ในระยะยาว ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นนี้เป็นรากฐานของการสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาและสังคมในภาพรวม โดยชุมชนจะกลายเป็นพันธมิตรที่สำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนสถานศึกษาจะเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพและความยั่งยืนในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐเขตร แรงทน (2557) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธีวรัตน์ ไชยสิทธิ์ (2560) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนพระแสงวิทยาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ คือ บทบาทที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการวางแผนและตัดสินใจในระดับนโยบาย และสร้างความร่วมมือกับชุมชนในมุมมองที่กว้างขึ้น ขณะที่ครูอาจมองเห็นความสัมพันธ์ในแง่ของกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมกับชุมชนบ่อยครั้งและมีข้อมูลในมุมมองของสถานศึกษาเป็นหลัก ขณะที่ครูอาจได้รับข้อมูลที่จำกัดและมุ่งเน้นที่กิจกรรมในห้องเรียนหรือการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น การประเมินผลและความคาดหวังที่ต่างกันของทั้งสองตำแหน่งอาจทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์นี้แตกต่างกัน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในระดับความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนจึงอาจสะท้อนถึงการรับรู้และบทบาทที่แตกต่างกันของแต่ละตำแหน่งในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาพร แสงแจ่ม (2559) พบว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนของสถานศึกษากับชุมชนเกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในระดับนโยบาย ขณะที่ครูมุ่งเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการพัฒนาความสัมพันธ์ในระดับปฏิบัติการ ความแตกต่างในมุมมองนี้เกิดจากบทบาทหน้าที่และความคาดหวังที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษามักมองในระดับโครงสร้างและเป้าหมายระยะยาว ส่วนครูมองในแง่ของกิจกรรมที่จับต้องได้และความร่วมมือในระดับพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) พบว่าแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่สำคัญ โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่มีการเชื่อมโยงกันของสถานศึกษากับชุมชนอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ แนวทางที่กล่าวถึงคือการนำสถานศึกษาออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่สถานศึกษา การทำเช่นนี้จะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมจากทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดการเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายมากขึ้น โดยเฉพาะในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดูแลและวางแผนในระดับนโยบาย และครูที่มีบทบาทในการปฏิบัติการในห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสในการพบปะกับชุมชนและการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พวกเขาสามารถเข้า

ใจความต้องการของชุมชนในมุมมองที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งช่วยในการสร้างแผนงานที่สามารถตอบโจทย์ได้ดีขึ้น ในขณะที่ครูมักจะมองเห็นความสัมพันธ์ในแง่ของการเรียนการสอนและกิจกรรมในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีการปฏิบัติการที่ใกล้ชิดกับนักเรียนและชุมชน ความแตกต่างในมุมมองของทั้งสองฝ่ายจึงมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในระดับทั้งสถานศึกษากับชุมชนชุมชน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น และด้านการรับความช่วยเหลือจากชุมชนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญของการร่วมมือของสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาและการสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากร การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน และการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสวัสดิการของนักเรียน ในทางปฏิบัติการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชนจึงเป็นการร่วมมือที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ความช่วยเหลือจากชุมชนสามารถช่วยให้สถานศึกษามีทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองกลุ่มมักได้รับการฝึกอบรมหรือการแนะนำในแนวทางเดียวกันในการบริหารจัดการและการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับชุมชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของบุคคล แต่จะขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่ดีของสถานศึกษากับชุมชนก็เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูใกล้เคียงกัน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมักมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในเรื่องความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน อีกทั้งการที่ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทร่วมกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมหรือกิจกรรมทางการศึกษา ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความเข้าใจที่เหมือนกันในเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุภา ทรัพย์มี (2560) พบว่าความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนของ

สถานศึกษากับชุมชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารหรือครูเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการสื่อสารที่ดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ซึ่งสามารถทำให้เกิดการร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จากการศึกษาพบว่าแม้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจมีความแตกต่างในด้านการศึกษา แต่ความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนมีขึ้นจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมต่างๆ เช่น การร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการจัดการการเรียนการสอน และการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา ซึ่งทุกขั้นตอนนั้นล้วนส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษากับชุมชนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนวัช รังสรรค์ และ พนมพร จันทรปัญญา (2561) พบว่าความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนไม่จำเป็นต้องพึ่งพาความแตกต่างของระดับการศึกษา แต่สิ่งสำคัญคือการสื่อสารและการร่วมมือกันในการออกแบบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันนั้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระยะยาว ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยและมาก ต่างก็มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับความสำคัญและระดับความสัมพันธ์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชน โดยคำนึงถึงความร่วมมือในการพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาในระดับท้องถิ่น ความยั่งยืนของความสัมพันธ์เหล่านี้จึงไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและความร่วมมือของทั้งสถานศึกษาและชุมชนในการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยปริญญา ใจดี (2565) พบว่าประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนไม่ได้มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย ศรีสังข์ (2563) พบว่าประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้งานวิจัยยังมุ่งเน้นไปที่การสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน ความร่วมมือจากชุมชน การสนับสนุนจากภาครัฐ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษากับชุมชน เช่น การทำกิจกรรมชุมชนหรือการพัฒนาสภาพแวดล้อมในพื้นที่ศึกษา

3. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 การให้บริการชุมชน สถานศึกษาควรใช้ทรัพยากรในชุมชนในการปรับปรุงอาคารและบำรุงรักษาสถานที่ โดยการขอสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่นหรือผู้ประกอบการ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพให้กับสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐเขตร แรงทน (2565) ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการให้บริการชุมชนว่าสถานศึกษาควรให้ความอนุเคราะห์แก่ชุมชนใช้สนามกีฬา ในการทำกิจกรรม สถานศึกษาควรมีการอำนวยความสะดวกด้านอาคารอเนกประสงค์แก่ชุมชนในการ ทำกิจกรรมและควรให้บริการโต๊ะเก้าอี้แก่ชุมชนในการทำกิจกรรม สอดคล้องกับกัญจนพร ศรีมงคล (2565) ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการให้บริการชุมชนว่าสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์กับการสนับสนุน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อุปกรณ์ของสถานศึกษารวมถึงสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ ในการพัฒนาชุมชน และสถานศึกษาควรมีการออกเยี่ยมชุมชนและบ้านของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

3.2 การประชาสัมพันธ์ สถานศึกษาควรร่วมมือกับผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนในการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูล สร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชนเพื่อเข้าใจบริบทท้องถิ่นและสนับสนุนกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณจากสถานศึกษา ให้ผู้นำชุมชนเป็นตัวกลางในการกระจายข้อมูลและรับข้อเสนอแนะจากชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ฟักกระโทก (2565) พบว่าการประชาสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระจายข้อมูลข่าวสารหรือกิจกรรมของสถานศึกษาไปยังชุมชน การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับชุมชนจะสำเร็จได้หากชุมชนมีส่วนร่วมและรับรู้ข้อมูล ดังนั้นการประชาสัมพันธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อให้เกิดการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ได้ โดยการประชาสัมพันธ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การประชุมก่อนการประชาสัมพันธ์ 2) การทำข้อตกลงในการประชาสัมพันธ์ 3) การมอบหมายผู้รับผิดชอบการประชาสัมพันธ์ 4) การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร 5) การประชาสัมพันธ์ผ่านบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและทันสมัย รวมถึงการจัดการประชุมกับคณะครูและบุคลากรเพื่อวางแผนการประชาสัมพันธ์ให้เป็นระบบและใช้วิธีการที่หลากหลายในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และชัดเจนให้แก่ชุมชนเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการปฏิบัติที่สอดคล้องกันในกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมานมิตร ชูชีวา (2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์ และการจัดบุคลากรที่พร้อมให้บริการเพื่อต้อนรับผู้ติดต่อกับทางสถานศึกษา โดยมุ่งหวังเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อลดค่าใช้จ่าย เสริมบทบาทครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณี โดยไม่ต้องใช้บุคลากรเพิ่มเติม ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมและใช้งบประมาณน้อย จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาผู้บริหารและครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและนักเรียนผ่านกิจกรรมอาสาสมัครและพันธมิตรกับธุรกิจท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ คามวัลย์, กชพร นำนาผล และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2562) ระบุว่าการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชน การประชุมผู้ปกครองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างฝ่ายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และสุพจน์ เกิดสุวรรณ์ (2564) ระบุว่าการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของนักเรียน รวมถึงการพัฒนาชุมชนในภาพรวม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่โปร่งใส การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการเคารพในวัฒนธรรมท้องถิ่น สถานศึกษาควรพัฒนาความสัมพันธ์ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น การจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงชุมชนกับสถานศึกษาและการสนับสนุนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะนำมาซึ่งการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา ความร่วมมือที่เข้มแข็งของสถานศึกษากับชุมชนจะช่วยสร้างความยั่งยืนและเป็นรากฐานที่มั่นคงสำหรับการพัฒนาทั้งด้านการศึกษาและสังคมในระยะยาว

3.4 การรับความช่วยเหลือจากชุมชน สถานศึกษาควรมีการสื่อสารและโปร่งใสในการอธิบายแผนงานและผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ใช้สื่อสังคมออนไลน์เผยแพร่ข้อมูลและยกย่องผู้มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและพัฒนาการเรียนรู้ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อขอรับการสนับ สนุนและแบ่งเบาภาระงบประมาณ พร้อมแสดงประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากการสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนพร รัตนสุวรรณ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุภาพ เต็มรัตน์ (2564) พบว่าแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข การสร้างการมีส่วนร่วมดังกล่าวเน้นให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่เปิดที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ เข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดการศึกษา ด้วยเป้าหมายหลักคือการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ เข็มทิศ (2558) ซึ่งเน้นการศึกษาบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาขอสถานศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในบริบทของการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ของสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่น งานวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือระหว่างสองฝ่ายคือการขาดความเชื่อมั่นของชุมชนต่อกิจกรรมและการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งทำให้ระดับการสนับ สนุนและการมีส่วนร่วมลดลงอย่างชัดเจน ผลกระทบจากความขาดแคลนความเชื่อมั่นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นในหลายด้าน เช่น การสนับสนุนทรัพยากรที่ลดลง หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่ไม่เต็มที่ การสร้างความเชื่อมั่นสามารถทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมถึงการให้ความสำคัญและยกย่องบทบาทของชุมชนในการสนับสนุนสถานศึกษา การบริหารจัดการที่เน้นความร่วมมือและความเข้าใจร่วมกันจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาในระดับชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรมีการสร้างกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน

1.2 สถานศึกษาควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

1.3 สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดของสถานศึกษากับชุมชน ผ่านการพบปะพูดคุยกับผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปกครอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ดีกับชุมชนมาวิเคราะห์ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาใช้พัฒนาสถานศึกษาที่อยู่ในการวิจัย

2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาและชุมชนในพื้นที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ต่างๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กัญจนพร ศรีมงคล. (2565). *การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จารุภา ทรัพย์มี. (2560). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *วารสารวิชาการ Veridian E Journal, Silpakorn University, 10*(2), 1342-1354.

ธีวรัตน์ ไชยสิทธิ์. (2560). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประจักษ์ ฟักกระโทก. (2565). *กระบวนทัศน์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลันราชภัฏนครราชสีมา.

ปริญญา ใจดี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน: การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัทมาพร แสงแจ่ม. (2559). หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน. *วารสารการบริหารการศึกษา, 15*(2), 12-24.

รัฐเขตร แรงทน. (2565). *การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตนพร รัตนสุวรรณ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(3)*, 1-16.

รุ่งทิพย์ เข็มทิศ. (2559). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศราวุธ คามวัลย์, กชพร นำนาผล และดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน: กรณีศึกษาโรงเรียนหนองพอกพัฒนาประชานุสรณ์ อำเภอหนองพอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารช่อพระยอม, 28*(1), 79-86.

ศิริชัย ศรีสังข์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในพื้นที่ภาคอีสาน: กรณีศึกษาจากโรงเรียนขนาดเล็กในอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมานมิตร ชูชีวา. (2560). *การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิริกาญจน์ กาญจนสุวรรณ. (2564). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายชุมชนความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนวัช รังสรรค์ และพนมพร จันทรปัญญา. (2561). กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 12*(2), 115-130.

อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และสุพจน์ เกิดสุวรรณ์. (2564). การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(3), 210-224.

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

การศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร*

นันทกร ใหม่รุ่งโรจน์[1]* พงษ์เอก สุขใส [2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
*Corresponding author e-mail: nantakonm66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยมีกลุ่มตัวอย่างตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 334 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 32 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 302 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวมรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) IOC เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการประสานงานเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ; ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; โรงเรียนมัธยมศึกษา

* Received: 6 April 2025, Revised: 14 May 2025, Accepted: 17 May 2025

A Study Of Managing Collaborative Networks in the Operation of the Student Support System in Secondary Schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office

Nantakon Mairungrot[1*] Pong-ek Suksai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University
[*]Corresponding author e-mail: nantakonm66@nu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is to investigate the management of collaborative networks in the implementation of the student support system in secondary schools under the Office of Secondary Education Service Area Kamphaeng Phet. The sample group consisted of 334 participants, including 32 school administrators selected through purposive sampling and 302 teachers selected through stratified random sampling. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire The IOC values for all items were 1.00, and the questionnaire's reliability, based on Cronbach's alpha, was 0.97 and analyzed using mean scores and standard deviations. The results were as follows. 1. The results of the study on the management of collaborative networks in the implementation of the student support system in secondary schools under the Office of Secondary Education Service Area Kamphaeng Phet showed that, overall, the management was at a high level. When examining the aspects individually, it was found that the highest mean score was for the evaluation and improvement of the collaborative network in the implementation of the student support system, which was at a high level. The second-highest mean score was for the coordination of the collaborative network in the implementation of the student support system, which was also at a high level. The aspect with the lowest mean score was the delegation of authority within the collaborative network in the implementation of the student support system, which was still rated at a high level

Keywords: Network Collaboration Management; Student Support and Care System; Secondary Schools

บทนำ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ ที่ทำให้แนวโน้มการเรียนรู้ในประเทศไทย เกิดภาวะการเรียนรู้ถดถอย ผลการวิจัยจากโครงการวิจัยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแบบออนไลน์และการขยายผลการสำรวจสถานะความพร้อมในการเข้าสู่ระบบการศึกษาของเด็กปฐมวัย กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565) พบว่า สถานการณ์การเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนไทยในช่วง 2-3 ปีมานี้ ไม่ได้มีข้อจำกัดอยู่เพียงแค่พื้นที่การเรียนรู้ แต่ยังรวมไปถึงการเผชิญกับภาวะการเรียนรู้ถดถอย หรือ ภาวะเสียโอกาสในการเรียนรู้ ที่มีผลทำให้ทักษะต่าง ๆ ที่เด็กควรจะได้รับการพัฒนาตามช่วงวัยสูญเสีย ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาการด้านภาษา การสื่อสาร และความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นข้อจำกัดต่อการเรียนรู้ เกิดข้อจำกัดทางการรับมือ หรือรู้จักอารมณ์ ร่างกาย ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ในปีพ.ศ.2566 จากสาเหตุที่คนไทยมีอายุยืนมากขึ้นประกอบกับการลดลงของภาวะเจริญพันธ์น้อยลง ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ดังนั้นการพัฒนาประเทศจะต้องให้ความสำคัญกับกำลังคนสร้างผลิตภาพ ต้องวางแผนการจัดการศึกษา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและสมรรถนะสูง และรายงานภาวะสังคมไทยไตรมาศ4 และภาพรวมปี 2566 การพัฒนาอย่างรวดเร็วของโลกโซเชียลมีเดียวทำให้การส่งผ่านภาพความรุนแรงและพฤติกรรมเหมาะสม ของเด็กส่งผลให้เด็กมีความเสี่ยงที่จะเกิดพฤติกรรมเลียนแบบ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2566)

การพัฒนานักเรียนให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ดังนั้น ภาพความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะคณะครูในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป แต่สภาพปัจจุบันการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทำได้ค่อนข้างยากและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากความหลากหลายในแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น การดำเนินงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูทุกคนโดยต้องมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีหลักฐานการปฏิบัติงานที่มีเทคนิควิธีการหรือการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยง หากครูทุกคนร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบเช่นนี้แล้ว ความสำเร็จของงานช่วยย่อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีแก่ทุกฝ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม (กรมสุขภาพจิต สำนักพัฒนาสุขภาพจิต, 2546)

ซึ่งภารกิจสำคัญของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการส่งต่อ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ 1.ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หัวหน้างานต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2.ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักและมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน 3.กรรมการหรือคณะกรรมการทุกคณะต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอ 4.ครูที่ปรึกษาเป็นกำลังหลักในการดำเนินงาน 5.โรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้ และทักษะการให้คำปรึกษาของนักเรียนให้แก่ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องที่เอื้อผลประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ6. ผู้ปกครอง และเครือข่ายการร่วมพัฒนาทุกส่วน มีความตั้งใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเยาวชนในเชิงบูรณาการอย่างจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

เครือข่ายถือเป็นการจัดระบบให้กลุ่มของบุคคลที่เป็นสมาชิกมาดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งถือว่าเป็นการผนึกกำลัง โดยนำจุดแข็งของแต่ละฝ่ายหรือส่วนดีมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนซึ่งกันและกันซึ่งผลลัพธ์ที่ได้มักมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าผลจากการแยกงานกันทำ ดังนั้นการดำเนินงานต่างๆในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เกี่ยวกับนักเรียน การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหากเป็นไปอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆในงานสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีเครือข่ายควาร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะการปฏิบัติ ความรู้รวมถึงประสบการณ์เฉพาะด้าน ลดการทำงานที่สับสนซับซ้อน เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ของทุกฝ่าย และได้มีหน่วยงานแหล่งทุนใรการสนับสนุนทรัพยากรกับผู้ที่การความช่วยเหลือ ได้รับการจูงใจ และเกิดการยอมรับ (ขนิฏฐา กาญจนรังสีนนท์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับทบทวน พ.ศ.2567 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและผู้เรียน โดยผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า สภาพแวดล้อมภายในด้านค่านิยมร่วมของบุคลากร พบว่า ยังขาดการประชาสัมพันธ์ และสร้างความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการเมืองและกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานบางแห่งยังไม่ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาอย่างแท้จริง ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า มีหน่วยงานเครือข่ายให้ความร่วมมือพัฒนาการศึกษาทั้งจากภาคเอกชนและรัฐบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, 2567)

จากสภาพปัญหาในสังคม ปัญหาด้านการจัดการศึกษาปัญหาต่างๆของสถานศึกษาต่างๆ รวมถึงความสำคัญของการผนึกกำลังของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 33 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครู 1,379 คน รวมทั้งหมด 1,401 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 334 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V. & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561) โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 32 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 302 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน อำเภอที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยเลือกวิธีการ

สังเคราะห์องค์ประกอบด้วยการรวมกลุ่มคำ โดยการจัดวางสาระของเนื้อหาที่เป็นประเด็นเดียวกันไว้ในหมวดหมู่เดียวกัน ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผนเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ด้านการประสานงานเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ด้านการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) ด้านการตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมจำนวน 35 ข้อ

2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.4 นำค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามแบบครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .97

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 334 ฉบับ ถึงผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 334 ฉบับได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\underline{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เกณฑ์กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

1. การวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาระดับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	การบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	n = 334		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.91	0.66	มาก	4

ที่	การบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	n = 334		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.90	0.61	มาก	5
3	ด้านการประสานงานเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.98	0.63	มาก	2
4	ด้านการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.97	0.62	มาก	3
5	ด้านการตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.02	0.61	มาก	1
	รวม	3.98	0.58	มาก	-

จากตาราง 1 การบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.98 S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.02 S.D.=0.61) รองลงมา คือ ด้านการประสานงานเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.98 S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.90 S.D.=0.61) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรได้ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงมีการขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและสหวิทยาเขต แสวงหาและประสานเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และภาคประชาสังคม โดยมีการกำกับติดตามอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่า การดำเนินการเครือข่ายให้

ได้ผลและมีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้แก่การเตรียมการ และแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา ตลอดจนแนวทางการสนับสนุนจากชุมชน และองค์กรต่าง ๆ การสร้างข้อตกลง การร่วมดำเนินการ ร่วมจัดกิจกรรม และกำกับติดตาม การทบทวนผลการดำดำเนินงาน

1.1 ด้านการตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกัน สังเกต การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการติดตามผลการดำเนินการเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น การประเมินผล และการติดตามผลอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ด้วยการนำผลการประเมินมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินงาน ปรับปรุงกิจกรรมการส่งเสริม ช่วยเหลือนักเรียน หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่า คณะกรรมการเครือข่ายต้องร่วมทบทวนผลการดำเนินงานของคู่พัฒนาว่ามีความก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามแนวทางที่วางร่วมกันไว้อย่างไรบ้าง โดยให้นำผลการตรวจสอบไปเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันยารัตน์ คำสิทธิ (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน พบว่า ด้านการประเมินผลงานของทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารควรประเมินผลการดำเนินงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ทีมงานได้นำเสนอผลงานได้อย่าง มีอิสระ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานควรนำผลการประเมินมาร่วมแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปรับปรุง และแก้ไขพัฒนางาน

1.2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้มอบหมายบทบาทหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจ และกำหนดโครงสร้างขอบข่ายของงาน รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ แต่การสื่อสารบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ยังไม่ชัดเจนและอาจไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานในบางส่วนเกิดความสับสน ความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย ระหว่างครูและบุคลากรที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้การทำงานขาดความร่วมมือและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการมอบอำนาจด้านการจัดสรรงบประมาณ และจัดทรัพยากรทางการบริหาร เครื่องมือที่เหมาะสม ให้แก่คณะครูและหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายเพื่อให้สามารถตัดสินใจตาม

อำนาจหน้าที่สู้การปฏิบัติจริงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศลิษา ศุภัสภากรณ์ (2566) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมพลังอำนาจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการให้อำนาจหน้าที่ในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือที่เหมาะสมในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของกันยารัตน์ คำสิทธิ (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน พบว่า ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงานสำหรับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่ง ผู้บริหาร และครู มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่สมาชิก พูดคุย สอบถาม และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกันอย่างสร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

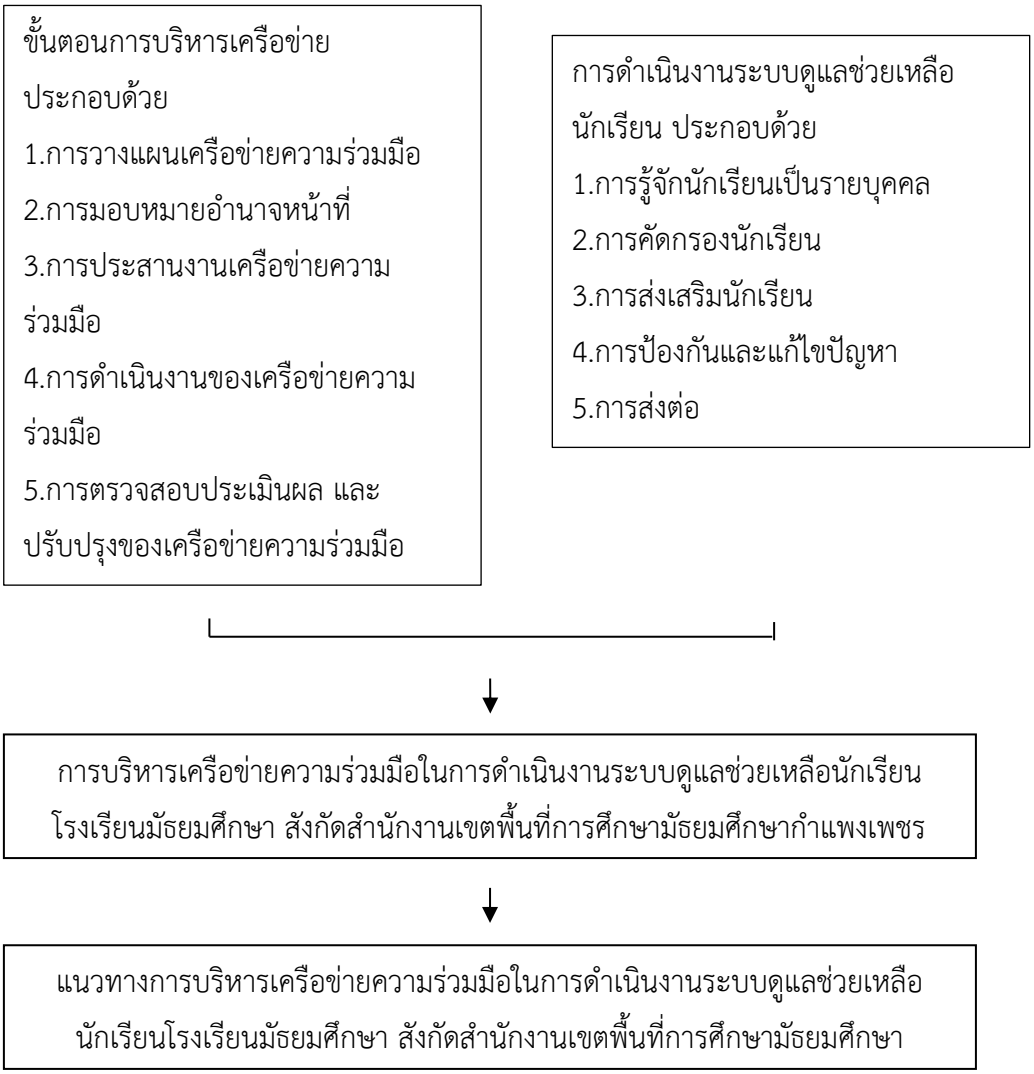
1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำกระบวนการนิเทศ กำกับติดตาม ควบคู่ไปกับการประชุมติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และเครือข่ายความร่วมมือ อันจะนำไปสู่การสะท้อนปัญหา สรุปผลการดำเนินงาน และวางแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของบุคคล และเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรที่จำเป็นกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารต้องแสดงความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และให้การยอมรับของผลงานและผลความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างจริงใจ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่องการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่าการใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประสานงานที่ดี

ทำให้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือมีประสิทธิภาพ และจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการดำเนินงานที่มีคุณภาพตามไปด้วย



เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์และแผนงานกรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2566). *รายงานสถานการณ์ด้านเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 4*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กันยารัตน์ คำสิทธิ. (2564). *แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน 2*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. (n.d.). *การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา*. http://www.northpc.org/doc/net.ppt

จิรารัตน์ วงค์โยธา. (2567). แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ. *วารสารศิลปะการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, *25*(2), 170-171.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. สุวีริยาสาส์น.

วรรณศิริ สร้างเอี่ยม. (2562). *หลักการมอบหมายงานตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศลิษา ศุภัสภากรณ์. (2566). *แนวทางการเสริมพลังอำนาจการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2567-2570) ฉบับทบทวน ปี 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *ภาวะสังคมไทยไตรมาส 4 และภาพรวมปี 2566*. กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม.

สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6)*. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *30*(3), 199-214.

อนุรักษณ์ บุญเป็ง. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. *วารสาร มจร.เพชรบุรีปริทรรศน์*, *7*(1), 91-102.

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*

อรนิสา ตู้ปิยกุล[1*] นันทพงศ์ หมิแหละหมัน[2] จิรศักดิ์ แซ่โค้ว[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
*Corresponding author email: onnisa.6563@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมมิสและแม็คแท็กการ์ด มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล ดำเนินการ 1 วงรอบ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนบ้านกลาง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบทดสอบความรู้ จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 มีค่าความยากง่าย 0.53-0.70 มีค่าอำนาจจำแนก 0.50-0.88 มีค่าความเชื่อมั่น 0.734 คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินแผน แบบบันทึกการนิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน พบว่า ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ขาดการอบรมที่เป็นระบบ และขาดการได้รับการสนับสนุนการติดตามจากผู้บริหาร รวมถึงสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ 2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังพัฒนาสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา และกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการนิเทศการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน เป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน; การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

* Received: 9 April 2025, Revised: 13 May 2025, Accepted: 17 May 2025

The Development of Teachers Competency in Project-Based Learning Management Through The Professional Learning Community Process at BanklangSchool Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 2

Onnisa Tupiyakul[1*] Nantapong Milaeman[2] Jirasak Saekhow[3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University
[2]Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program, Suratthani Rajabhat University
[3]Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program, Suratthani Rajabhat University
*Corresponding author email: onnisa.6563@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of research 1) study the current conditions and problems regarding project- based learning management, 2) develop teacher competency in project- based learning through the professional learning community process and 3) evaluate the development of teacher competency in project- based learning through the professional learning community process. by conducting action research based on the concept of Kemmis and McTaggart in 4 steps: which includes planning, action, observation, and reflection 1 cycle operation. The sample was 5 teachers. by purposive sampling method. Collected using a focus group discussion form, knowledge test 20 items with IOC 0.80-1.00, have a difficulty value of 0.53-0.70, a classification power value of 0.50-0.88, a confidence value of 0.734, manual, a handout for the practices of professional learning community activities with IOC 1.00, plan evaluation form supervision form and a satisfaction questionnaire with IOC 1.00. Analyzed by percentage, mean, standard deviation and content analysis. The findings were as follows. 1. Regarding the current conditions and problems in project-based learning management, it was found that teachers lacked sufficient knowledge, understanding, and skills in managing learning lacked systematic training; and received inadequate administrative support and monitoring, including a shortage of learning materials and equipment. 2.The development of teacher competency in project-based learning through the professional learning community process, using workshops the average score of knowledge and understanding after level higher than before attending the development, and the professional learning community the result of the assessment of plan at the highest level. and the result of supervision was at the highest level.
3. The evaluation of the satisfaction was at the highest level.

Keywords Teacher Competency; Project-Based Learning; Learning management plan design; Professional Learning Community

บทนำ

ภายใต้บริบทโลกที่ผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ ความเปลี่ยนแปลงนี้ปรากฏชัดเจนในรูปของคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาที่ยังไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงสมรรถนะของกำลังแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 จึงเป็นวาระที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบของการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและมอบโอกาสทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 การพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจเพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม อันจะนำไปสู่การสร้างความผาสุกร่วมกันในสังคมของชนในชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เพื่อเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคนมีความรู้และทักษะที่ช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกระบวนการเรียนการสอนจึงต้องส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ฝึกฝนทักษะการคิดเชิงกระบวนการ การบริหารจัดการ และการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรเน้นให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ คิดวิเคราะห์เป็น ทำได้จริง มีนิสัยรักการอ่าน และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ครูสามารถออกแบบบรรยากาศการเรียนรู้ จัดเตรียมสภาพแวดล้อมและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ที่รอบด้านและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งการเรียนรู้ยังสามารถขับเคลื่อนด้วยกระบวนการวิจัย ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสำรวจ สืบค้น และทำความเข้าใจในเนื้อหาจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ อันเป็นการเรียนรู้ไปพร้อมกันอย่างแท้จริง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ได้มีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความสนใจและสนับสนุนให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการ

ค้นคว้าหาความรู้ในประเด็นที่ตนเองสนใจอย่างลึกซึ้ง กระบวนการนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้จากการปฏิบัติจริง การฟังความคิดเห็น และการสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การสังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผู้เรียนจะมีการบันทึกกระบวนการดำเนินงานและนำเสนอผลลัพธ์ในรูปแบบที่จับต้องได้ การเรียนรู้แบบโครงงานจึงเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตามระดับทักษะของตนเอง โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยทรัพยากร จัดประสบการณ์ สนับสนุนการแก้ปัญหา และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง เชื่อมโยงความรู้กับบริบทจริง และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า โดยอิงจากการค้นคว้าวิจัยและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (ดุษฎี โยเหลา และคณะ, 2557)

คุรุสภากำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) เพื่อเป็นกรอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ อันจะนำไปสู่คุณภาพและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานเหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในเวทีสากล ประเด็นด้านคุณภาพการศึกษาของไทยยังคงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ โดยผลการประเมินภายในประเทศชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ ซึ่งบทบาทและความพร้อมของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในสถานศึกษา เป็นนวัตกรรมหนึ่งในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูเป็นครูเพื่อศิษย์ โดยครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในสถานศึกษามารวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการตามขั้นตอน คือ การสร้างทีม ระบุปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้อย่างกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนโดยมีทีมร่วมสังเกตการสอน และมีการสะท้อนผลการสอนเพื่อการเสนอแนะและปรับปรุงต่อไป ตามแนวคิดที่ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ เป็นทีม คิดเป็นระบบ และมีรูปแบบการคิด การกระจายอำนาจ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการทดลอง การเรียนรู้อยู่เสมอ และมีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ (Senge, 2006)

ในปีการศึกษา 2566 โรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำการรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ภายในสถานศึกษา จากการประเมินคุณภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านกลางจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งวิธีการพัฒนาครูที่เน้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียน ทั้งในด้าน

ร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ การสร้างความรู้เพื่อให้การเรียนรู้นั้นมีความหมายโดยใช้การสรรค์สร้างความรู้ กระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ความพร้อมในการเรียนรู้ กระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกทักษะ การแสดงออก การนำเสนอผลงาน โดยผ่านการจัดทำโครงงานคุณธรรม โครงงานอาชีพ โครงงานวิทยาศาสตร์ การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การสาธิต การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระในการจัดกิจกรรมโดยใช้ทักษะในรายวิชาต่าง ๆ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ใช้ทักษะกระบวนการคิดร่วมกับการแสวงหาความรู้ ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งมาบูรณาการกันเพื่อให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (โรงเรียนบ้านกลาง, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากครูคือผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมือง ตลอดจนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องและความต้องการจำเป็นของนักเรียนและครอบครัว ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน จึงต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า สืบค้น วางแผน และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่นักเรียนสนใจและตามความถนัด โดยสามารถนำมาบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ซึ่งหลักการแนวคิดในการจัดการเรียนรู้สามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้นนักเรียนต้องสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองจากการสร้างชิ้นงาน เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูทำให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองเกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และสามารถนำความรู้ไปใช้สอนนักเรียนได้ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้วิจัย จำนวน 1 คน ครูผู้สอนของโรงเรียนบ้านกลาง จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยพื้นที่วิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านกลาง ตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาสมรรถนะครูการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน 2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย โดยการวิจัยในครั้งนี้ระยะเวลาดำเนินการวิจัยในระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน 1 วงรอบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) 4) การสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านกลาง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการวางแผน (Planning) ศึกษาวิเคราะห์ พิจารณาและสาเหตุของปัญหา เพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดกรอบในการสนทนา จึงดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและตัวแทนครูอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการประเมินระดับความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มร่วมกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ผู้วิจัยจะนำมาเรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ประกอบไปด้วย 2 กระบวนการ คือ

2.1) กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบทดสอบ ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (KR-20 Reliability) เท่ากับ 0.734 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เครื่องมือที่ใช้ คือ เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คะแนนการประเมินก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมาเปรียบเทียบกันเพื่อดูการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

2.2) กลุ่มเป้าหมายการวิจัยเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามประเด็นความต้องการพัฒนา โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผล ในขั้นวางแผน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ที่ผ่านการประเมินระดับความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาเรียบเรียง ในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการดำเนินการสอนของครูกลุ่มเป้าหมายตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขั้นปฏิบัติและขั้นสังเกต เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ที่ผ่านการประเมินระดับความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลจากแบบบันทึกการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน นำมาเรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์

4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายการวิจัยร่วมทำการสนทนากลุ่มเพื่อประมวลผลภาพรวมและสรุปผลการปฏิบัติงานทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบประเมินความพึงพอใจของครูเพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มร่วมกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัยเ และประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและเข้าร่วมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจะนำมาเรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มและบันทึกประเด็นต่าง ๆ ลงในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.2 แบบทดสอบมีวิธีการเก็บข้อมูล คือ ทดสอบความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

3.3 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับสมาชิก

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกข้อมูลและประเด็นต่าง ๆ ลงในแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.5 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการเข้าร่วมสังเกตและนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบันทึกลงในแบบบันทึกการนิเทศ

3.6 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจเพื่อประมวลผลภาพรวมและสรุปผลการปฏิบัติงานโดยการสนทนากลุ่มและบันทึกประเด็นต่าง ๆ ลงในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ขั้นการวางแผน (Planning)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในโรงเรียนบ้านกลาง พบว่า ด้านผู้บริหารยังขาดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ ไม่มีการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอน ครูบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดการอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ ในด้านสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ ยังมีไม่เพียงพอ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาครูผ่านกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจ โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้ การฝึกปฏิบัติจริง การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. ขั้นการปฏิบัติการ (Action)

ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง พบว่า

2.1 ครูผู้เข้าร่วมกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 9.40 และ 17.40 ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 47.00 และ 87.00 โดยคะแนนสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยร้อยละที่เพิ่มขึ้นคิดเป็น 40.00 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน

การทดสอบ	N	μ	σ	ร้อยละ
ก่อนพัฒนา	5	9.40	1.50	47.00
หลังพัฒนา	5	17.40	1.02	87.00

2.2 ครูผู้เข้าร่วมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ในขั้นวางแผน ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนชัดเจน และผู้วิจัยประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ร่วมเรียนรู้ ทั้ง 5 คน โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน พบว่า ครูผู้ร่วมเรียนรู้สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานโดยเฉลี่ยความสอดคล้อง เชื่อมโยง และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.74 อยู่ในระดับดีมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

รายการประเมิน	μ	σ	แปลความ
1. การกำหนดหัวข้อโครงงาน มีความน่าสนใจ เชื่อมโยงชีวิตจริงและสอดคล้องกับบริบทผู้เรียน	4.40	0.55	ดี
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด	4.60	0.55	ดีมาก
3. การวางแผนโครงงาน (Plan) มีการแบ่งหน้าที่อย่างเหมาะสมกำหนดกิจกรรมตามลำดับ	4.80	0.45	ดีมาก
4. กิจกรรมการเรียนรู้ (Do) ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติจริง มีการแก้ปัญหา	5.00	0.00	ดีมาก
5. การสรุปและสะท้อนผลการเรียนรู้ (Review) ผู้เรียนได้คิดไตร่ตรอง และประเมินผลงานตนเอง	5.00	0.00	ดีมาก
6. การนำเสนอผลงาน (Present) มีการจัดแสดงผลงานด้วยรูปแบบที่สร้างสรรค์	4.60	0.55	ดีมาก
7. การเชื่อมโยงกับทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	ดีมาก
8. การประเมินผลตามสภาพจริง มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนเหมาะสมกับกิจกรรม	5.00	0.00	ดีมาก
9. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.40	0.55	ดี
10. การใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	ดีมาก
รวม	**4.74**	**0.28**	**ดีมาก**

3. ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation)

ในการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังจากขั้นวางแผน เข้าสู่ขั้นปฏิบัติและขั้นสังเกต โดยครูผู้สอนนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานไปใช้ในห้องเรียนร่วมกันสังเกตการณ์การสอนและนิเทศควบคู่ไปพร้อมกัน จำนวน 2 รอบการนิเทศ พบว่า ครูมีการพัฒนาด้านการออกแบบการเรียนรู้ ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนคิด และ

ประเมินผลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นสะท้อนผล พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน และสามารถออกแบบแผนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสอน การประเมิน และการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

4.1 จากการสนทนากลุ่มได้สะท้อนที่ผลร่วมกัน พบว่า ครูมีพัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน และใช้กระบวนการโครงงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการลงมือปฏิบัติของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูมีความร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

4.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูเพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีความพึงพอใจ โดยรวมเฉลี่ย 4.88 อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมินความพึงพอใจ	μ	σ	แปลความ
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (PBL)	4.88	0.26	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.88	0.26	มากที่สุด
รวม	**4.88**	**0**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ปัญหาที่พบในด้านผู้บริหารยังขาดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ ไม่มีการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอน ครูบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดการอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ ในด้านสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ ยังมีไม่เพียงพอ สะท้อนให้เห็นว่ายังอยู่ในช่วงเริ่มต้นและยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาครูผ่านกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวนีย์ ศรเกษตริน (2565) ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็น

ฐานโรงเรียนเทศบาลตำบลเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูยังไม่ค่อยเข้าใจการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทักษะการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิม ต้องการให้มีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นโครงงานเป็นฐาน และนำการเรียนรู้ไปใช้ทุกสาระวิชา และแนวทางในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการดำเนินกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น เท่ากับ 8.40 คะแนน แสดงว่าครูมีความรู้และเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพิ่มขึ้น สามารถนำเนื้อหา สาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรในแต่ละสาระการเรียนรู้มาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อิศรา ปงผาบ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน โรงเรียนบ้านสีสุกห้วยโมง พบว่า แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานในโรงเรียนบ้านสีสุกห้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การนิเทศภายใน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปวีณา ลิ้มสุวัฒนกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูโรงเรียนอนุบาลปิยะพัฒน์ พบว่า ผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครู จากการปฏิบัติจริงหลังผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่าคะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม

ผลการดำเนินกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนในด้านวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม โดยผลการประเมินแผนการเรียนรู้ที่ครูพัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.28) ครอบคลุมทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี จำใบรัตน์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี จังหวัดชุมพร พบว่า การพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทำให้ครูมีความรู้และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพิ่มขึ้น ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวนีย์ ศรเกษตริน (2565) ได้ศึกษาการพัฒนา

ครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลตำบลเกาะพะงัน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งจากการนำแผนไปใช้จริงในห้องเรียน ตลอดจนการนิเทศและสังเกตการณ์ร่วมในกลุ่ม PLC ทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ครูมีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการสะท้อนคิด รวมถึงสามารถประเมินตนเองและผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบ กระบวนการดังกล่าวยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะเมื่อกิจกรรมที่จัดขึ้นมีความเชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน นอกจากนี้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสะท้อนผล และการให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิฏา สมบูรณ์ , เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และญาณิศา บุญพิมพ์ (2561) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยโครงงานของครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1. วิธีการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยโครงงานของครูผู้ช่วย โดยใช้วิธีที่ 1 ทิศทางความรู้ มี 6 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 1) ขั้นให้ความรู้ 2) ขั้นกระตุ้นความสนใจ 3) ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ 4) ขั้นแสวงหาความรู้ 5) ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ และ6) ขั้นนำเสนอผลงาน 2. ผลจากการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสู่การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยโครงงานของครูผู้ช่วย 1) ครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างระดับชั้น ต่างวัย และต่างประสบการณ์ที่ทำงานในโรงเรียนเดียวกันจับคู่จับกลุ่ม เป็นคู่คิด เป็นทีมเรียนรู้ แลกเปลี่ยน โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นพี่เลี้ยง ผู้สนับสนุนส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการพัฒนา 2) ทำงานด้วยความเป็นมิตร จริงใจ และมุ่งมั่นพยายาม 3) ครูสรุปประเด็นปัญหาในบริบทของการเรียนการสอนได้ชัดเจน โดยการบูรณาการความเป็นท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีได้อย่างชัดเจน

3. ผลการประเมินการพัฒนาสมรรนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาครูในเชิงบวกทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยประเมินผ่าน 2 กระบวนการ ได้แก่ การสะท้อนผลในกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินความพึงพอใจของครู จากการประเมินผล พบว่า ครูมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาและการนำแนวทางที่ใช้ไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนผลในขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Huffman (2003 อ้างถึงในนริศ ภูอาราม, 2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหารเกิดความเชื่อ ค่านิยมร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การ

พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามอย่างสอดคล้องกันในการแสดงออกซึ่งความไว้ใจระหว่างกัน การประสาน ความร่วมมือ และมีการสื่อสารแบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ครูยังสะท้อนว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลที่ส่งต่อจากคุณภาพของการสอนที่ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) ที่กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถพัฒนาได้หากมีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.88, S.D. = 0.25) โดยมีรายการที่ได้คะแนนสูงสุด ($\bar{X}$= 5.00) ได้แก่ ความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน และความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ลิ้มสุวัฒนกุล (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูโรงเรียนอนุบาลปิยะพัฒน์ พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูโดยรวมครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานอยู่ในระดับมาก

ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านกลางครั้งนี้ ได้ดำเนินการพัฒนา 1 วงรอบ ใช้กิจกรรม 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีพัฒนาการอย่างชัดเจนในด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ โดยเฉพาะครูสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน นำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมทั้งพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทักษะการออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันที่มีคุณภาพ และทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสามารถนำแนวทางที่ได้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน เช่น การนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำแก่ครู เพื่อให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดผลที่สามารถประเมินสมรรถนะครูได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

2. ควรมีการออกแบบและทดสอบหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่ช่วยให้ครูสามารถนำโครงงานไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรพัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามที่เหมาะสมเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันของครู ซึ่งการจัดกิจกรรมในลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการควบคู่กับการดำเนินการด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานได้อย่างครบถ้วนตามหลักการ และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาร่วมกันของครู การปรับปรุงแนวทางการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน สามารถนำไปใช้ในห้องเรียนจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูรวมถึงยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *“ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 18 - 20. 20 มีนาคม 2562.

ดุษฎี โยเหลา และคณะ. (2557). *การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบPBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน : จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย.* หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

นริศ ภูอาราม. (2560). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปวีณา ลิ้มสุวัฒนกุล. (2563). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูโรงเรียนอนุบาลปิยะพัฒน์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภัทรวดี จำใบรัตน์. (2563). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร.* การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

โรงเรียนบ้านกลาง (2566). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566*. โรงเรียนบ้านกลาง.

สวนีย์ ศรเกษตริน. (2565). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลตำบลเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9*(6), (89-102).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กระทรวงศึกษาธิการ.

พิฏา สมบูรณ์ เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และญาณิศา บุญพิมพ์. (2561). *การจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยโครงงานของครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อิศรา ปงผาบ. (2563). *การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน โรงเรียนบ้านสีสุกห้วยโมง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Kemmis, S & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planer* (3rd ed.). Deakin University.

McClelland, D. C. (1973). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.* Mcber.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and craft of the learning organization* (2nd ed.). Century Press.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*

กมล ภูมิชัยเสถียร[1*] ประพันธ์ ธรรมไชย[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: kamon717@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม ประชากร จำนวน 56 คน และมีกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปบรรยายแบบพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการศึกษา พบว่า 1. สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวัดและประเมินผล การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม การพัฒนาหลักสูตรและการสอน และการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ด้านนั้น มุ่งเน้นไปที่การสร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและรอบด้าน โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่สอดคล้องกับบริบท การใช้นิเทศและประเมินผลเพื่อการพัฒนา การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม

* Received: 13 April 2025, Revised: 17 May 2025, Accepted: 17 May 2025

Study Of Academic Leadership Of Educational Opportunity Extension School In Khun Yuam District Under The Maehongson Primary Educational Service Area Office 1

Kamon Phoumchaisateian[1*] Praphan Thumachai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: kamon717@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: 1) investigate the current state, desired state, and Priority Needs Index (PNI); and 2) explore guidelines for developing academic leadership of school administrators in expanded educational opportunity schools in Khun Yuam District. The population consisted of 56 individuals, with a target group of 7 experts. The instruments used were a component synthesis form, a questionnaire, and an interview protocol. Qualitative data were analyzed through content analysis and descriptive summarization, while quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index. The results revealed that: 1. The overall current state was at a high level, and the overall desired state was at the highest level. The Priority Needs Index, ranked from highest to lowest, included measurement and evaluation, promotion of a learning atmosphere, supervision, monitoring, and follow-up, curriculum and instruction development, and the establishment of school goals, vision, and mission, respectively. 2. Guidelines for developing the academic leadership of school administrators based on the top 5 areas of the Priority Needs Index focused on building strong and visionary leaders capable of systematically and comprehensively driving the educational quality of the schools. Emphasis was placed on setting clear directions and goals, developing contextually relevant curricula and instruction, utilizing supervision and evaluation for development, creating a learning atmosphere conducive to 21st-century learning, and promoting the participation of all relevant stakeholders to ensure effective and sustainable development of student quality..

Keywords: Academic Leadership, Opportunity Expansion Schools in Khun Yuam District

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายในจากสภาวการณ์และการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ล้วนส่งผลต่อระบบการศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นพื้นฐานบนความก้าวหน้าของประเทศ จึงต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้สอดรับต่อความท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ในระบบการศึกษาไทยมีจุดบกพร่องหลายประการซึ่งเกิดขึ้นจากระบบทั้งคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา และการบริหารทางการศึกษาไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายในการพัฒนาของประเทศ แม้ว่าช่วงเวลาที่ผ่านมาจะมีการพัฒนาการศึกษาเกิดผลความสำเร็จของการจัดการศึกษาปรากฏ

ให้เห็นบ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นผลสำเร็จในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ การเพิ่มขึ้นของอัตราการเข้าเรียนของนักเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ ที่มีค่าใกล้เคียงหรือสูงกว่าระดับสากล จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น การกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาภายใต้นโยบายเรียนฟรี 15 ปีของรัฐบาล การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางที่เชื่อมโยงตลาดแรงงานภายใต้ระบบการศึกษาแบบทวิภาคี โดยภาพรวมระบบการศึกษายังมีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาเพราะในการจะประสบผลสำเร็จของสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีประสบการณ์สามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม, 2560) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรและมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลของงาน ความสำเร็จของสถานศึกษาจะเกิดได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่จะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม สภาพชุมชนและเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน (เพ็ญนภา ศรีแปลก, 2563)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560) และภาวะผู้นำทางวิชาการนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนแก้ไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แนะแนว ประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (เพ็ญนภา พลับฉิม, 2559)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีทั้งสิ้น 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านเมืองปอน โรงเรียนชุมชนต่อแพวิทยา โรงเรียนบ้านปางตอง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ง ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูง ทุรกันดารห่างไกล นักเรียนส่วนใหญ่เป็น ชาวไทยภูเขามี

ปัญหาด้านภาษาในการสื่อสาร ขาดครูที่ชานาญในสาขาวิชาเอก และวิชาชีพ การจัดครูเข้าสอนไม่ตรงกับวิชาเอก หรือความถนัด ขาดประสบการณ์ในการสอน และยังไม่มีความเข้าใจเรื่องหลักสูตรอย่างชัดเจน ขาดแคลนสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนครูมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานอื่นมากนอกเหนือจากการสอน ไม่มีเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่รวมทั้งมีบรรจุแต่งตั้งและโยกย้ายครูบ่อย เพราะครูส่วนมากไม่ใช่คนในพื้นที่ ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพการศึกษา (จิรารัตน์ กระจ่างดี, 2562) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวมทั้ง 4 โรงเรียน ยังมีจุดที่ควรพัฒนาหลากหลายด้าน โดยภาพรวมมีจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้ 1) คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาท ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 2) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 3) อาคารและอุปกรณ์บางส่วนชำรุด 4) พัฒนาบริเวณโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ 5) บูรณาการกับชุมชนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทักษะอาชีพ 6) พัฒนากิจกรรมส่งเสริมความสามารถของนักเรียนด้านดนตรี 7) ระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ และ 8) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน อีกทั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 4 โรงเรียน พบปัญหาการบริหารด้านวิชาการที่คล้ายคลึงกัน คือ ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนืองานสอนจำนวนมาก จึงทำให้บางครั้งจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีการสลับสับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้งส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และการใช้สื่อเทคโนโลยีใจการจัดการเรียนการสอน ค่อนข้างน้อย และมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและจุดเน้น สพฐ. บ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้านการอ่านออกเสียง และด้านการอ่านรู้เรื่อง ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีผลการประเมินต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่อำเภอขุนยวม เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

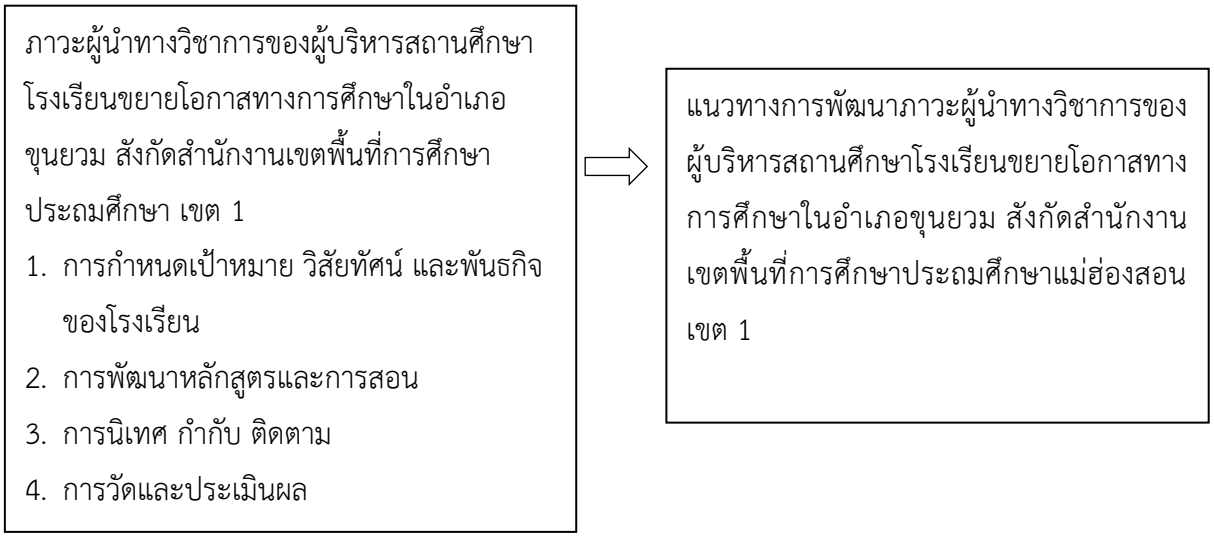
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 เหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล										
	พิสัย ชุมภู (2557)	ผกากรอง ศรีประไหม (2558)	พัชรากรณ์ จันทพล (2559)	เพ็ญนภา พลับฉิม (2559)	เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ	กรรณิการ์ วิระวงศ์ (2564)	กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565)	ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565)	เบญจมาภรณ์ คุ้มทรัพย์ (2565)	ปนัดดา สะราคำ (2565)	ความถี่
1.การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
2.การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
4. การวัดและประเมินผล	✓		✓		✓	✓	✓	✓			6*
5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9*
6. การพัฒนาบุคลากร		✓							✓	✓	3
7. การประเมินคุณภาพการศึกษา		✓							✓		2
8. การวิจัยและนวัตกรรม									✓	✓	2
9. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล									✓		1
10. การสร้างเครื่องเครือข่าย										✓	1

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูผู้ให้ข้อมูล จำนวน 56 คน โดยจะศึกษาข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม มีขั้นตอนในการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 56 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 56 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 จำนวน 1 คน ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ จำนวน 3 คน และข้าราชการครู จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหมอกจำแป่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำลอด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางคาม หัวหน้าฝ่ายงานวิชาการโรงเรียนบ้านป่าลาน โรงเรียนชุมชนบ้านผาบ่อง และข้าราชการครูโรงเรียนบ้านถ้ำลอด ทั้ง 5 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต1 และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการหรือด้านวิชาการ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 13-31 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปสาระสำคัญที่มีความสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน รองลงมาการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน และการนิเทศ กำกับติดตาม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดการวัดและประเมินผล

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ รองลงมาการวัดผลและประเมินผล การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน และการนิเทศกำกับติดตาม ด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ดังตาราง

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	3.90	0.77	มาก	4.843	0.36	มากที่สุด
2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	3.88	0.75	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม	3.86	0.81	มาก	4.841	0.37	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผล	3.84	0.81	มาก	4.90	0.28	มากที่สุด
5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.89	0.80	มาก	4.901	0.30	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.87	0.79	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมเรียงตามลำดับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล รองลงมา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การพัฒนาพัฒนาหลักสูตรและการสอน และการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียน ตามลำดับ ดังตาราง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	D	I		
1. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	3.90	4.843	0.240	5
2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	3.88	4.82	0.245	4
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม	3.86	4.841	0.254	3
4. การวัดและประเมินผล	3.84	4.89	0.276	1
5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.89	4.90	0.258	2
เฉลี่ยรวม	**3.87**	**4.86**	**0.255**	

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ควรดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการของสถานศึกษา และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาด้านวิชาการอย่างเข้มข้น โดยให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทางหลากหลาย ควบคู่ไปกับการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้มีผลงานโดดเด่นผ่านการประชาสัมพันธ์และการเชิดชูเกียรติ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอก เพื่อเสริมสร้างโอกาสและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพบปะครูอย่างสม่ำเสมอ และชี้แจงให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยการจัดประชุมหารือเพื่อกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการชี้แจงแนวนโยบายทางการศึกษา เป้าหมาย และแผนงานของโรงเรียน พร้อมทั้งอธิบายแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในด้านการสอน การวัดผล และการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการ โดยการจัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมถึงมีการบันทึกการประชุมหรือสรุปเนื้อหาสำคัญเพื่อส่งต่อให้ครูที่ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้ เพื่อให้ทุกคนได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและไม่ตกหล่น

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพบริบทที่เป็นจริง เพื่อเป็นทิศทางนำทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน โดยจะมีการประชุมร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เพื่อให้เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เริ่มจากสร้างวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างและแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน และส่งเสริมการประชุมร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและค่าเป้าหมายในการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นเกณฑ์และทิศทางในการดำเนินงาน และมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งบูรณาการอยู่ในงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านคุณภาพของผู้เรียนในปีที่ผ่านมาเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาที่แท้จริง

2.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นระบบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา และดำเนินการประชุมวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และกำหนดปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีกรอบเวลาที่ชัดเจน การทำงานของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานประจำปีตามสภาพจริงทุกปี ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการประเมินผลและวางแผนพัฒนาในอนาคต

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้ท้องถิ่น ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเป็นประจำ เพื่อให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ มาร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลท้องถิ่นจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และดำเนินการสำรวจท้องถิ่นอย่างรอบด้าน โดยพิจารณาสภาพปัจจุบัน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง บริบท สภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการทดสอบมาใช้เพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา มีการแจ้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปัจจุบันและย้อนหลัง 3 ปีของนักเรียน ให้ผู้บริหารได้รับทราบ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด และให้ความสำคัญกับรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ซึ่งถือเป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างรอบด้าน ทำให้สามารถประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการทดสอบในการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพของการศึกษา รวมถึงคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นการกำหนดความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงของนักเรียนและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการทดสอบที่บ่งชี้ว่าต้องมีการปรับปรุง มาจัดกิจกรรมเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2.2.4 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักสูตรมาปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มุ่งมั่นที่จะพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง โดยจะดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อปีการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและบริบทของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของท้องถิ่นและสถานการณ์ของสังคมปัจจุบันอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการและมีคุณภาพอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง โดยจะสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของนักเรียน รวมถึงศิษย์เก่าที่จบจากสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุมและตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น

2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน จัดประชุมวิชาการตามช่วงชั้น เพื่อให้ครูผู้สอนในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน รวมถึงมีการจัดประชุมประจำเดือน เพื่อหารือและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกันพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมในสถานศึกษา

2.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยจะดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างน้อยปีละครั้ง และนำหลักสูตรแกนกลางมาใช้ในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพหลัก โดยมีการสอบถามความคิดเห็นจากสมาคมศิษย์เก่า เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ควรดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนเหมาะสม จัดประชุมวางแผนการนิเทศ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการนิเทศให้ชัดเจน ควบคู่ไปกับการค้นหานวัตกรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีกรอบที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยจะมีการดำเนินการทำงานตามหลักการ

PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลกับคณะครูในการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู โดยจะสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูด้วยการสร้างความสุขในองค์กรตามหลักกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูเปิดใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และให้ความสำคัญกับการลงเยี่ยมชั้นเรียนและนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการให้กำลังใจและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างใกล้ชิด

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยการ สร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดทิศทางการนิเทศอย่างชัดเจน รวมถึงสร้างความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำคณะครูให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศ โดยจะจัดเตรียมเอกสารการนิเทศ และประชุมชี้แจงการใช้เครื่องมือในการนิเทศ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและสามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

2.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำคณะครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้หลักการกัลยาณมิตรในการนิเทศ ควบคู่ไปกับการนิเทศแบบชี้แนะ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดเผย ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกัน และมุ่งเน้นการช่วยเหลือชี้แนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงานของครู

2.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และ สร้างเป้าหมายร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครู นอกจากนี้ควรนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้ในการนิเทศการศึกษา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา พร้อมทั้งใช้นวัตกรรมในการนิเทศการศึกษา เพื่อให้กระบวนการนิเทศมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะลงนิเทศตามปฏิทินการนิเทศและปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ และให้ชี้แนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนทุกครั้ง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล ควรดำเนินการดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการทดสอบนำให้ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน โดยจัดทำโครงงานผลการทดสอบที่ต้องปรับปรุงในแต่ละตัวชี้วัด เพื่อให้ฝ่ายวิชาการนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ และควรนำรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทและบริบทของโรงเรียน เพื่อขยายโอกาสทางการเรียนรู้และตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้การอ้างอิงตรวจสอบ จัดทำระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งมีคุณสมบัติที่ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว และสามารถอ้างอิงตรวจสอบข้อมูลได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ควรมีแนวคิดในการนำระบบธนาคารหน่วยกิต มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นระบบที่สามารถเก็บสะสมหน่วยกิตหรือผลการเรียนรู้จากการศึกษาในทุกรูปแบบ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในอนาคต

2.4.3 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา โดยมีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานวัดผลประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลที่กำหนด นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยครูผู้สอนทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการวัดและประเมินผลเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือที่น่าเชื่อถือและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ จัดเตรียมและศึกษาเอกสารนโยบายระดับประเทศในแต่ละปีอย่างละเอียด เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ โดยจะวางแผนและกำหนดทิศทางคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ เพื่อมุ่งเน้นการผลิตผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมของประเทศชาติ

2.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ควรดำเนินการดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและน่าสนใจเพื่อเสริมสภาพการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร โดยตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความทันสมัยและน่าสนใจต่อผู้เรียน นอกจากนี้จะต้องสร้างเครือข่ายเพื่อรับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและ

ส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นห้องเรียนแห่งความสุขที่กระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคปัจจุบัน

2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน จัดให้มีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยจัดทำโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียน และสนับสนุนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ปลอดภัย และกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน และภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับคณะครูและผู้เรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยนำทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมครอบครัวขึ้นในสถานศึกษา เพื่อสร้างสังคมการทำงานที่อบอุ่น สบายใจ และมีการช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเป็นกันเอง รวมถึงจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้สถานศึกษาจะใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารทางวิชาการเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในรูปแบบของสังคมการเรียนรู้ที่เปิดใจ ให้ใจ และร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการศึกษา ที่สำคัญสถานศึกษาจะ เน้นการนิเทศที่ให้ความสำคัญกับ "คน" มากกว่า "งาน" เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมแล้ว ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีที่บ่งชี้ถึงความตระหนักและความพยายามในการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงสภาพที่พึงประสงค์ พบว่ามีความคาดหวังที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

ความต้องการในการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสอดคล้องของผลการศึกษาปัจจุบันกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564), ชุติณัชชา ไชยโย (2567) และ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น ตอกย้ำถึงความสำคัญของบทบาทนี้ในการบริหารจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม ลำดับความสำคัญของแต่ละด้านอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะของโรงเรียน ชุมชน และความต้องการที่แตกต่างกัน สิ่งที่น่าสนใจคือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การวัดและประเมินผล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ความต้องการจำเป็นในด้านการวัดและประเมินผลนี้อาจสะท้อนถึงความท้าทายในการนำเครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียนมาใช้ รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ แนวทางการพัฒนาที่งานวิจัยนี้เสนอสำหรับ 3 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น การเน้นการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน (วรวุฒิ ไชยวงศ์ (2566), นิตนิภา เสนาฤทธิ์ (2560)) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ (เธียรพัฒน์ ชุปวา (2559), รวิภา ศรีวัตร (2564) และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือและพัฒนาครู (รวิภา ศรีวัตร (2564), วรวุฒิ ไชยวงศ์ (2566)) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการวิจัยนี้ คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวัดและประเมินผล การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาจจัดอบรม สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น นอกจากนี้ สถานศึกษาเองควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและบริบทของชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนต่อไป อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้คือ การศึกษาเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัด สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1 เท่านั้น ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทอื่น ๆ ควรพิจารณาถึงความแตกต่างของลักษณะโรงเรียนและสภาพแวดล้อมด้วย นอกจากนี้ การศึกษาในอนาคตอาจมุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หรือศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำทางวิชาการต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษามากยิ่งขึ้น

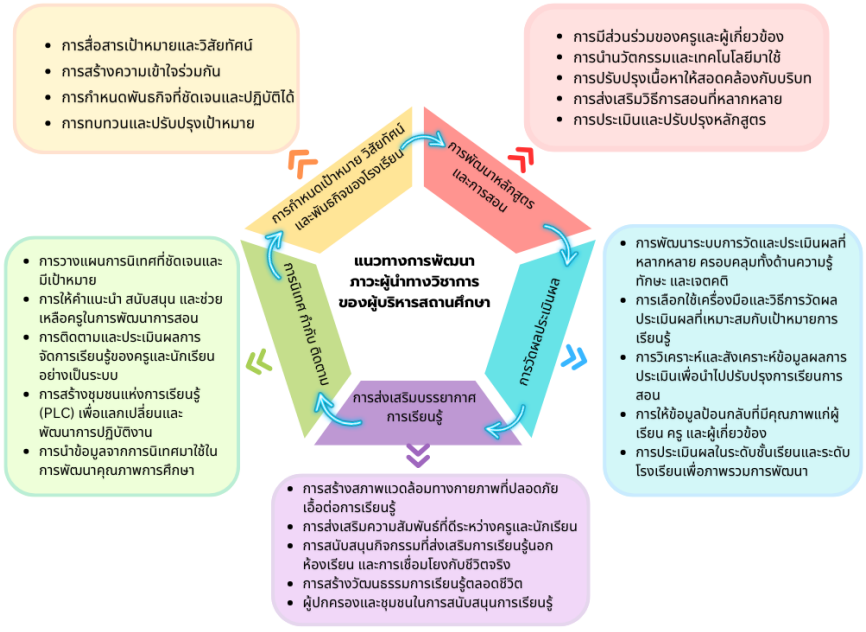
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับโรงเรียนขนาดใหญ่หรือโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะอื่น ๆ อาจช่วยให้เข้าใจแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิธีการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ระบบนิเทศทางไกล หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามและประเมินผล

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1ได้ ดังภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

จากภาพแสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน เน้นที่บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทิศทางที่ชัดเจนให้กับโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและเห็นพ้องต้องกัน สร้างความเข้าใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

เป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ ควรกำหนดพันธกิจของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและบริบทของโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็น

2) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้อง: การเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน สนับสนุนให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน และประเมินและปรับปรุงหลักสูตรประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3) การวัดผลประเมินผล ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างระบบการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ใช้วิธีการวัดผลที่หลากหลายและครอบคลุมตัวชี้วัดตามหลักสูตร เลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายการเรียนรู้ การประเมินผลต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดและเป้าหมายการเรียนรู้ นำข้อมูลผลการประเมินมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและพัฒนาผู้เรียน ให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และประเมินผลทั้งในระดับชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล และในระดับโรงเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาในภาพรวม

4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ควรมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดแผนการนิเทศที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอน ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูและผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง นำข้อมูลจากการนิเทศมาวิเคราะห์และใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ คือ การให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากร โดยจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและไว้วางใจระหว่างครูและนักเรียน จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนและพัฒนาทักษะชีวิต ปลูกฝังและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

จากภาพแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดทิศทาง การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การวัดผลประเมินผล การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ วีระวงค์. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

จิรารัตน์ กระจ่างดี. (2562). *การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชวพร จิมขุนทด. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ชุติณัชชา ไชยโย. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

เธียรพัฒน์ ชุปวา. (2559). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิตนิภา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยสาส์น.

เบญจมภรณ์ คุ้มทรัพย์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานีชัยนาท*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชรนันท์ ลอยเมืองกลาง. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(3), 337–350.

พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสมัย ชุมภู. (2557). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รวิภา ศรีวัตร. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วรวุฒิ ไชยวงศ์. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพลักษณ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2566). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, J.W. (1982). *Research in Education* (4 th ed.). Prentice- Hall.

Cronbach, Lee J. (1990*). Essential of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins.

Likert, R. (1976). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

สุเมธ นามวงค์[1*] ประกาศิต อานุภาพแสนยากร[2] สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตรและการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตรและการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1*]Corresponding author e-mail: sumet.namw63@sskru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันมากในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; การบริหารงานงบประมาณ; ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู

* Received: 2025-05-14, Revised: 2025-05-24, Accepted: 2025-05-25

A Study of Relationship between Financial Administration and Satisfaction of the Teachers in School in the Office of Sisaket Primary Education Service Area4

Sumet Namwong[1*] Prakasit Arnupapsanyakron [2] Surasak Srikrachang [3]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
e-mail: saktananont.2905@gmail.com Tel. 0955649936

ABSTRACT

This research article aimed to the level of budget management in schools under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, to examine the level of teachers' job satisfaction in schools, and to investigate the relationship between budget management and teachers' job satisfaction. The sample group consisted of 331 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire using a 5-point Likert scale, with an overall reliability coefficient of 0.98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that:1) The overall level of budget management in schools under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4 was at a high level. ,2) The overall level of teachers' job satisfaction in schools was at the highest level,3) The relationship between budget management and teachers' job satisfaction in schools was significantly positively correlated at the 0.01 level.

Keywords: Relationship; Financial Administration; Teachers' job satisfaction

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจ วิถีชีวิตของคนในโลกและของไทยมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสอันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่มีวันหยุดยั้ง ประชากรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลกต่างก็มีเป้าหมายในการดำเนินงานของตนเอง เช่นเดียวกับการบริหารองค์กรในประเทศไทยที่ต่างก็มีความต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอยู่บนพื้นฐานความพอเพียง คุ้มทุน และประหยัดเพื่อให้ทรัพยากรที่ตนมีเกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในองค์กรในระบบการศึกษาก็เช่นกัน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 5 มาตรา54 วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาร่างกายจิตใจ วินัย อารมณ์สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริม และสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยการจัดการศึกษาให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล

และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาครา 6 กำหนดให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สามารถจัดองค์กรและดำเนินการได้อย่างอิสระคล่องตัว รวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่เป็นรายได้จากผลประโยชน์ และระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาพร้อมส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การบริหารงานงบประมาณประกอบด้วยหลายส่วน ฉะนั้นคนหรือบุคลากรที่อยู่ในแต่ละส่วนขององค์กรซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับงานบริหารงบประมาณ ความรู้ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในแนวเดียวกันหรือแตกต่างกันล้วนแล้วสัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณทั้งสิ้น ข่าวการฉ้อโกง การตบแต่งเลขทางบัญชี การทุจริตคอร์รัปชั่น เป็นความผิดแบบตั้งใจของผู้ที่รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เหล่านี้เป็นเพราะองค์กรไม่มีวัฒนธรรมขององค์กรในการหลอมคนป้องกันคนในองค์กรไม่ให้กระทำผิด เป็นความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่าง อะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ อะไรควร อะไรไม่ควร ดูที่พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ดังนั้นองค์กรมักมีความอ่อนแอ เนื่องจากผู้บังคับบัญชา ที่ละเลยเรื่องเหล่านี้ ด้วยเหตุนี้การหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม มีจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการงบประมาณก็จะเกิดผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร กระทบต่อชื่อเสียงและมูลค่าระยะยาวขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องสร้างข้อตกลง ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่องค์กรต้องการเห็นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (บัณฑิต นิจถาวร, 2560)

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงาน จะขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความเข้าใจให้กับครูผู้สอนหรือผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจในงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางด้านบวกและด้านลบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆซึ่งมีผลมาจากความสำเร็จของการทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการที่มีต่อองค์การทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกันผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้ได้รับความสำเร็จตามความต้องการของผู้บริหารมีโอกาสที่จะแสดงความต้องการและนำไปสู่ความก้าวหน้าในปฏิบัติการงานได้มากกว่า ดังนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์การหรือสถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงาน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นต้องอาศัยความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร

การปกครอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล หากบุคลากรมีความเข้าใจการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน บุคลากรมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกันอีกทั้งยังมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานและองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้ความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (รัตนาภรณ์ ชินศรี, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอในการปฏิบัติงานของครู ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์โดยศึกษาว่าการบริหารงานงบประมาณมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตต่าง ๆ ตลอดทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางด้านการบริหารงานงบประมาณต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 2,265 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 231 คน และครู จำนวน 2,034 คน ปีการศึกษา 2564 ในสถานศึกษาทั้งหมด 209 สถานศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 331 คน ในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgen, 1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และ ครู 297 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 สถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ คือ

ชุดที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ชุดที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน

ชุดที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 331 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียง และผู้วิจัยส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ให้กลุ่มตัวอย่างที่สถานศึกษาอยู่ไกล โดยการส่งตามระบบหนังสือของสถานศึกษา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามและแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์คืน ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.992

3.4 ในกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งทางไปรษณีย์ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2564

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ปรากฏผลวิจัยตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยภาพรวม

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา	มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	3.58	1.16	มาก
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	3.77	1.06	มาก
3. ด้านการตรวจสอบติดตาม	3.71	1.03	มาก

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา	มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.60	1.09	มาก
5. ด้านการบริหารบัญชี	3.78	1.06	มาก
6. ด้านการบริหารการเงิน	3.80	1.09	มาก
7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	3.70	1.33	มาก
เฉลี่ย	**3.71**	**0.99**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71) และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารการเงิน ($\bar{X}$ = 3.80) ด้านการบริหารบัญชี ($\bar{X}$ = 3.78) ด้านการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X}$ = 3.77) ด้านการตรวจสอบติดตาม ($\bar{X}$ =3.71) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($\bar{X}$ = 3.70) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ($\bar{X}$ =3.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำแลเสนอของบประมาณ ($\bar{X}$ = 3.58)

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	มีระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.74	1.03	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.76	1.06	มาก
3. ด้านนโยบายและการจัดการ	3.71	1.02	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.74	1.03	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.80	1.04	มาก
6. ด้านความสำเร็จของงาน	3.77	1.03	มาก
เฉลี่ย	**3.71**	**0.99**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.80) ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.77) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.76) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.74) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการจัดการ ($\overline{X}$ = 3.71)

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม

การบริหารงานงบประมาณ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา						
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	0.63 * *	0.64 * *	0.64 * *	0.63 * *	0.63 * *	0.60 * *	0.68 * *
X_2	0.77 * *	0.77 * *	0.74 * *	0.70 * *	0.70 * *	0.64 * *	0.78 * *
X_3	0.75 * *	0.77 * *	0.78 * *	0.74 * *	0.73 * *	0.67 * *	0.80 * *
X_4	0.69 * *	0.68 * *	0.69 * *	0.66 * *	0.66 * *	0.64 * *	0.73 * *
X_5	0.76 * *	0.75 * *	0.78 * *	0.75 * *	0.75 * *	0.72 * *	0.82 * *
X_6	0.77 * *	0.76 * *	0.77 * *	0.75 * *	0.73 * *	0.71 * *	0.81 * *
X_7	0.76 * *	0.76 * *	0.75 * *	0.72 * *	0.71 * *	0.68 * *	0.79 * *
X_{tot}	0.81 * *	0.81 * *	0.81 * *	0.78 * *	0.77 * *	0.73 * *	0.85 * *

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณ (X_{tot}) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันมากในทิศทางบวก (r_{xy} = 0.85) เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของการบริหารงานงบประมาณ (x_{tot}) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้าน (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากในทิศทางบวก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การจัดทำและเสนอของบประมาณ (Y_1) (r_{xy} = 0.81) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Y_2) (r_{xy} = 0.81) และนโยบายและการจัดการ (Y_3) (r_{xy} = 0.81) มีความสัมพันธ์กันน้อยในทิศทางบวก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความรับผิดชอบ (Y_4) (r_{xy} = 0.78) และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Y_5) (r_{xy} = 0.77) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดในทิศทางบวก จำนวน 1 ด้าน คือความสำเร็จของงาน (Y_6) (r_{xy} = 0.73)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งนำสู่การปฏิบัติทำให้การดำเนินงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชากร ใช้บางยาง (2566) การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ ศิริสุดา แก้วมณีชัย (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ธนากูลจีรวัตน์ (2559) มีการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสราวดี เกตุนะ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช หนอกกระโทก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ สุนันทวนิช (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องแนวคิดงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ชินศรี (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพขององค์การอาจพิจารณาได้จากความพึงพอใจสมาชิกในหน่วยงาน(Likert, 1996) ได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนมากมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารเริ่มเห็นความสำคัญของการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ทั้งด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความสำเร็จของงาน ล้วนมีความสำคัญสัมพันธ์กัน จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบติดตาม ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งนำสู่การปฏิบัติ ทำให้การดำเนินงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ดรันภพ เย็นวัฒ (2562) สภาพปัญหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 23. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริสุดา แก้วมณีชัย (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ธนากูลจีรวัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัสราวดี เกตุนะ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล ศิริ (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). แนวทางการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาส ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย. พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช หนอกกระโทก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ สุนันทวนิช (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงบประมาณสถานศึกษาให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม และสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดทำและเสนองบประมาณได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

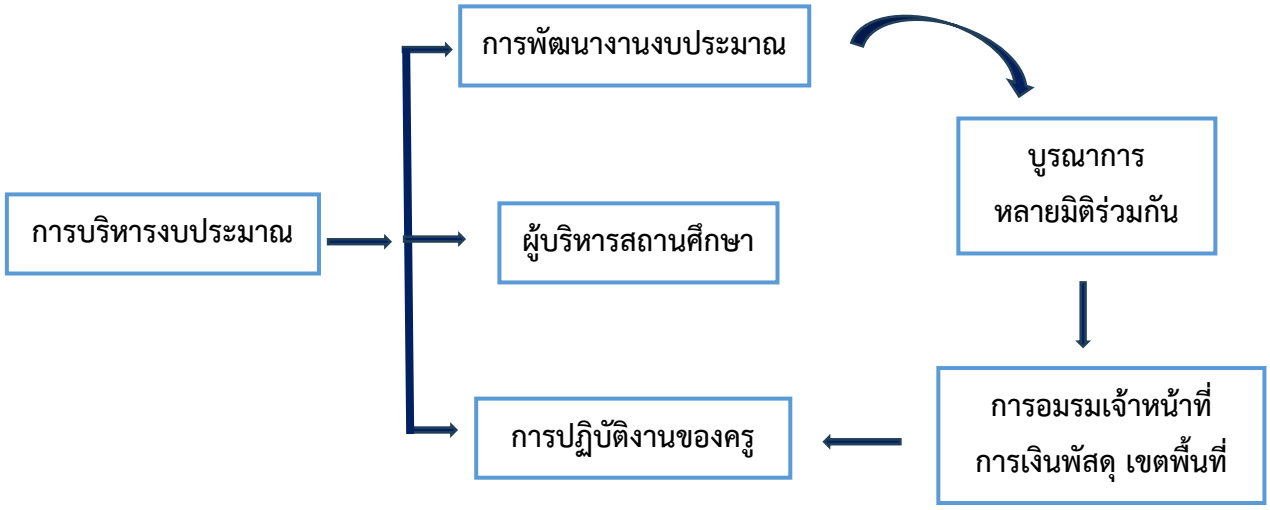
ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำและเสนองบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติราชการของสถานศึกษา โดยจัดทำอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาวิจัยปัจจัยและแนวทางการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านนโยบายและการจัดการของสถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตอื่น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติและบูรณาการหลายมิติร่วมกันรวมทั้งมีการอบรมเจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุให้เป็นปัจจุบันในทุกด้านให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องให้นำมาซึ้งความสำเร็จในการบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ดรันภพ เย็นวัฒ. (2562). *สภาพปัญหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 23*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทิชากร ใช้บางยาง. (2566*). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

บัณฑิต นิจถาวร. (2560). ฝ่าวิกฤติธรรมาภิบาลไทย. เรือนแก้วการพิมพ์.

ปรียานุช หนอกกระโทก. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภัสราวดี เกตุนะ. (2560). *การศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัฐนันท์ สุนันทวนิช. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

รัตนาภรณ์ ชินศรี. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รุ่งนภา บังคลัน. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ธนากูลจีรวัฒน์. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศิริสุดา แก้วมณีชัย. (2558). *การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

แสงเทียน จิตรโชติ. (2560*). แนวทางการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาส ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย.

สุพล ศิริ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณการคลังภาครัฐ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6*(4), 169–183.

Krejcie, R. V. and D. W. Morgen. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 597-710.

Likert. (1996). *The guide to developing Likert-typescales.* The Association of Turkish Psychologists Publications.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์*

ธีรญาณ ป้อมทอง[1*] พงษ์เอก สุขใส[2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
*Corresponding author e-mail: thirayanp66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 280 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งหมด จำนวน 317 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.987 และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการฟัง ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ; ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

* Received: 6 April 2025, Revised: 25 May 2025, Accepted: 25 May 2025

The Relationship Between Servant Leadership Of School Administrator And Morale In Work Of Teacher In The Secondary Education Service Area Office Nakhonsawan

Thirayan Pomthong[1*] Phong-ek Suksai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University
[*]Corresponding author e-mail: thirayanp66@nu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research was 1) to investigate the level of servant leadership among school administrators, 2) to examine the morale of teachers, and 3) to explore the relationship between school administrators' servant leadership and teachers' morale. The sample group consisted of 37 school administrators, selected through purposive sampling, and 280 teachers, chosen through stratified random sampling, for a total of 317 participants. The research instrument was a questionnaire containing 60 items, each measured on a 5-point rating scale. The instrument was validated with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. The reliability coefficient for the servant leadership scale was 0.987, and for teachers' morale in work performance was 0.983. The collected data were then analyzed using percentage (%), mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient. The research findings concluded that: The overall servant leadership of school administrators was at a high level. When considering specific aspects, the highest mean score was for empowerment**,** which was at a high level, while the lowest mean score was for listening, which was also at a high level. 2) The overall morale in work performance of teachers was at a high level. When examining specific aspects, the highest mean score was for career advancement**,** which was at the highest level, while the lowest mean score was for welfare and compensation**,** which was at a high level. 3) The relationship between school administrators' servant leadership and the morale in work performance of teachers was found to be correlated at a high level**,** with statistical significance at the .01 level**.**

Keywords: Relationship; Servant Leadership; Morale in work performance of Teachers

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน ความคลุมเครือของโลก จึงเกิดความท้าทายที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะจำเป็นในการเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) “มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษานำไปสู่การพัฒนาบุคคล ซึ่งเป้าหมายหลัก คือ คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยมีกลยุทธ์ในพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูผู้สอนที่ไม่ตรงวุฒิและครูในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

อย่างไรก็ตามในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและเกิดวิกฤตตลอดเวลา การสนใจแต่ผลประโยชน์หรือผลกำไรขององค์การเพียงอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงวิธีการ ไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากร หรือเห็นบุคลากรเป็นเพียงผู้ที่ทำผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดแบบดั้งเดิมที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งสูงสุดของยอดพีระมิด ใช้อำนาจในการสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานง่ายขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้น การสร้างกรอบแนวคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ หากจะกล่าวถึง ภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) ตามแนวคิดของ Greenleaf ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบ และเป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มุ่งให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นอกเห็นใจ เยียวยาทั้งร่ายกายและจิตใจของบุคลากร อีกทั้งตระหนักรู้ โน้มน้าวให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการสร้างมโนทัศน์ มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ ให้บริการและอุทิศตนเอง เพื่อพัฒนาบุคคลในการสร้างกลุ่มชุมชนภายในองค์การ ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน เกิดความรัก การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Greenleaf, K. R., 2002)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า จุดอ่อน คือ นโยบายเร่งด่วนที่มอบมาจากส่วนกลาง เกิดเป็นภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและนโยบายการศึกษาที่ซ้ำซ้อน เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนหลายครั้ง และเป็นสาเหตุให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนางานของตนเองที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ขาดการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง นอกจากนี้ภาระหนี้สิน และอัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานของบุคลากร ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจ

ในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพในการทำงานของบุคลากรลดลงและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์, 2567) ซึ่งปัจจุบันเกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจ การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน อาจจะยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ รายได้ของครูอาจจะยังไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงภาระหนี้สินของครูที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (เกสร แก้วคง, 2566) หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของครู รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน มองเห็นความสามารถของครูและปฏิบัติต่อครูอย่างจริงใจ อุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากร ช่วยเหลือและบริการให้ครูปฏิบัติงานง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ครู จำนวน 1,655 คน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,702 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน วิธีการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V. & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละสถานศึกษา ในสหวิทยาเขต รวมทั้งสิ้น จำนวน 317 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อสหวิทยาเขตของโรงเรียน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.4 นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ถือว่าสามารถนำไปใช้ได้

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .987 และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .983

2.6 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.964

3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม หากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 317 ฉบับ ได้รับฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 88.33 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในสหวิทยาเขตอัจฉราลัย คิดเป็นร้อยละ 26.13 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.20 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.38

ตอนที่ 2 ผลการการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ	n = 317		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการฟัง	4.39	0.60	มาก	5
2	ด้านการให้บริการ	4.43	0.60	มาก	4
3	ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล	4.48	0.56	มาก	2
4	ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.43	0.63	มาก	4
5	ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.47	0.59	มาก	3
6	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.49	0.60	มาก	1
	รวม	**4.45**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการฟัง ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n = 317		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านลักษณะของผู้บริหาร	4.48	0.57	มาก	5
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.49	0.57	มาก	3
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.52	0.53	มากที่สุด	2
4	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.38	0.62	มาก	7
5	ด้านความก้าวหน้า	4.55	0.50	มากที่สุด	1
6	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.45	0.63	มาก	6
7	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.48	0.60	มาก	4
	รวม	**4.48**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)							
	ด้านลักษณะของผู้บริหาร (Y_1)	ด้านความผูกพันในงาน (Y_2)	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Y_3)	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (Y_4)	ด้านความก้าวหน้า (Y_5)	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Y_6)	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_7)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Yรวม)
ด้านการฟัง (X_1)	0.74**	0.63**	0.59**	0.60**	0.59**	0.57**	0.58**	0.74**
ด้านการให้บริการ (X_2)	0.75**	0.70**	0.65**	0.67**	0.56**	0.60**	0.67**	0.79**
ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X_3)	0.72**	0.61**	0.60**	0.55**	0.65**	0.60**	0.58**	0.74**
ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (X_4)	0.73**	0.68**	0.62**	0.62**	0.54**	0.55**	0.66**	0.76**
ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน (X_5)	0.82**	0.67**	0.70**	0.59**	0.67**	0.59**	0.66**	0.81**
ด้านการเสริมพลังอำนาจ (X_6)	0.71**	0.64**	0.65**	0.59**	0.68**	0.63**	0.61**	0.78**
ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา (Xรวม)	0.85**	0.75**	0.73**	0.69**	0.70**	0.67**	0.72**	0.88**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.88^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการฟัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x1y} = 0.74^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x1y1} = 0.74^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r_{x1y6} = 0.57^{**}$)

เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้บริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x2y} = 0.79^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x2y1} = 0.75^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความก้าวหน้า ($r_{x2y5} = 0.56^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x3y} = 0.74^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x3y1} = 0.72^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r_{x3y4} = 0.55^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x4y} = 0.76^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x4y1} = 0.73^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความก้าวหน้า ($r_{x4y5} = 0.54^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x5y} = 0.81^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x5y1} = 0.82^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r_{x5y4} = 0.59^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x6y} = 0.78^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x6y1} = 0.71^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r_{x6y4} = 0.59^{**}$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นของผู้นำ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ตั้ง มองเห็นคุณค่าของบุคคล ให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มใจ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดที่หลากหลาย เพื่อป้องกันความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งการมีทัศนคติที่ดี เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน ชื่นชมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพครู ให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2564) พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฟัง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การแสดงออกถึงการให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูอย่างเต็มใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย การฟังอย่างเอาใจใส่ ละเอียดถี่ถ้วน พร้อมรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย ซึ่งการฟังเป็นกุญแจดอกสำคัญที่แฝงอยู่ในภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ทำให้สามารถกำหนดนโยบาย ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ไพเราะ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการรับฟัง ตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากผู้บริหาร ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกันในการทำงาน ครูจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู นักเรียน หรือแม้แต่ผู้ปกครอง ยังช่วยให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งการสร้างขวัญกำลังใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำที่จะต้องรักษาไว้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ เชื้อสวย (2564) พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยรวม

และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้น การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยเยียวยาในด้านความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของครู ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร แก้วคง (2566) พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งล้วนอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .88**) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครูได้ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะความรู้สึกได้รับความเคารพ ให้เกียรติและโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการชื่นชมครูที่ได้รับรางวัลและประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้ครูรู้สึกถึงการแสดงออกถึงลักษณะที่มีบุคลิกภาพท่าทางที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร เน้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ให้บุคลากรรู้สึกมีบทบาทสำคัญในองค์กรและมั่นใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การร่วมวางแผนและตัดสินใจกับครู เป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาหยัน โคตรพรมศรี (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไกรสิทธิ์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเกี่ยวกับด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เน้นให้ความสำคัญกับการรับฟัง ความอ่อนน้อมถ่อมตน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการให้อำนาจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อีกทั้งควรมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการควบคู่กับตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยเชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้ปรับปรุงแผนการพัฒนาทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ความสามารถ และผลงานของครู เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และควรใช้แนวทางกำหนดค่าตอบแทนแบบเป็นกัลยาณมิตร โดยยึดหลักความเป็นธรรมและความโปร่งใส

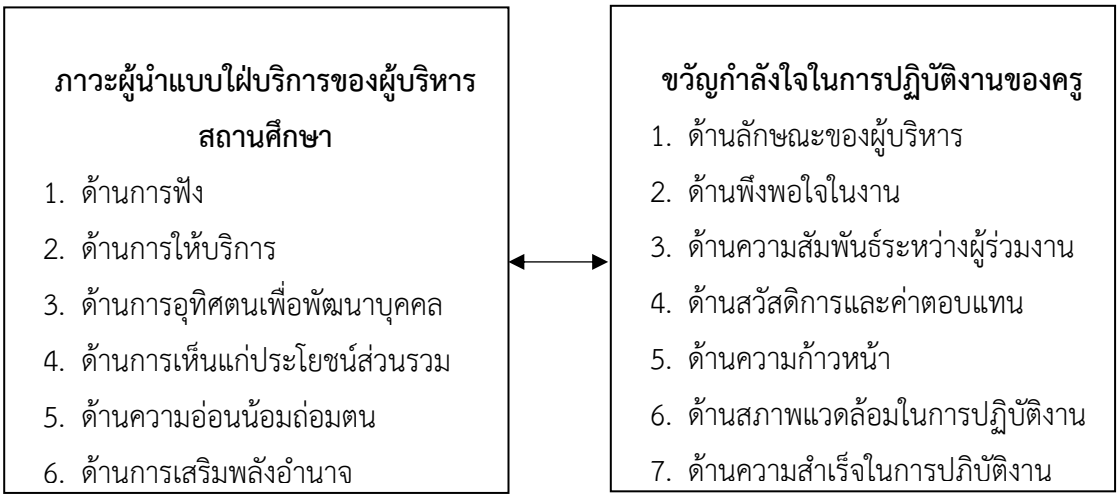
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ผ่านการจัดประชุมกลุ่มย่อยหรือวงสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้สะท้อนปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะอย่างอิสระ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรและการยอมรับซึ่งกันและกัน ผ่านการปฏิบัติตนด้วยความอ่อนน้อมให้เกียรติครูอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร โดยเฉพาะการชื่นชมผลงานของครูอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ความสามารถ และผลงานของครู และสนับสนุนด้านสวัสดิการอย่างครอบคลุมและยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครู เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของครู ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพักครู เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกันของบุคลากร ผ่านการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



จากวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการให้ความสำคัญผู้อื่นเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารเสมือนผู้ให้บริการ โดยรับฟังอย่างเข้าใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย อำนวยความสะดวกด้วยความเต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการพัฒนาบุคลากร และดำเนินงานด้วยจิตสำนึกต่อประโยชน์ส่วยรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยภาวะผู้นำดังกล่าวมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงขับเคลื่อนภายในที่ส่งเสริมให้ครูมีพลังใจในการปฏิบัติงานมีความสุขและพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ประกอบไปด้วยลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสในความก้าวหน้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

หากผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ย่อมช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความผูกพันในองค์กร รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูจึงไม่เป็นเพียงความสัมพันธ์เชิงอำนาจ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่หลอมรวมด้วยความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ และร่วมพัฒนาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน นำไปสู่การส่งเสริมให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

เกสร แก้วคง. (2566). *แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก* การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นรินทร์ ไพเราะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บาหยัน โคตรพรมศรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

พรทิพย์ ไกยสิทธิ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคภูมิ เชื้อสวย. (2564). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564.* กระทรวงศึกษาธิการ.

Greenleaf, K. R. (2002). *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.

การศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1*

นิศารัตน์ วรรณสุข [1*] พงษ์เอก สุขใส[2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
*Corresponding author e-mail: nisaratw66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 285 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรู้ดิจิทัลสำหรับครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .951 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัย พบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ด้านการเข้าถึงและเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล; ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1; โรงเรียนประถมศึกษา

* Received: 6 April 2025, Revised: 23 May 2025, Accepted: 24 May 2025

A Study Of Digital Literacy For Teachers Under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

Nisarat Wannasuk[1*] Phong-ek Suksai[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University
[*]Corresponding author e-mail: nisaratw66@nu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research was to study digital literacy for teachers under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, a total of 285 teachers were selected through stratified random sampling based on proportional representation from each school. The research instrument used in this study was a digital literacy questionnaire designed specifically for teachers. The questionnaire comprised 28 items rated on a five-point Likert scale. Content validity of the questionnaire was evaluated using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), yielding values ranging from 0.67 to 1.00. Reliability analysis indicated a high overall Cronbach's alpha coefficient of .951. Data were analyzed using mean ($\bar{x}$) and standard deviation (S.D.). The research results found that the results of the digital literacy study for teachers, overall, are at a high level. When considering each area, it was found that the area with the highest average was digital communication at the highest level. And the area with the lowest average was digital creation and creativity at the highest level.

Keywords: Digital literacy; Teachers under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1; Primary school

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวโดยไม่ใช่แค่เพียงชั่วคราว แต่ต้องเป็นการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไปสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) กับความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชาการที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เป็นโลกที่มีความเจริญก้าวหน้าในเรื่องเทคโนโลยีและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและไม่มีขอบเขต สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และประหยัดมากขึ้น และในส่วนของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินกิจกรรมได้ง่ายและรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งสิ่งที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสำคัญนี้ นั่นคือ เทคโนโลยี (สุกัญญา แช่มช้อย, 2558)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งเทคโนโลยีได้หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกับชีวิต ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวิถีชีวิตไปอย่างสิ้นเชิง โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ซึ่งประเทศไทยได้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณลักษณะ ทักษะ ที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และต้องได้รับพัฒนาทักษะต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) พัฒนาความรู้ความสามารถเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยการพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เท่าเทียม และจัดให้มีระบบสนับสนุน และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษาและเปิดช่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร้ขีดจำกัด เพื่อสร้างความเสมอภาคในการศึกษาเรียนรู้โดยไม่จำกัดรูปแบบ เวลา และสถานที่ ซึ่งทั้งสองยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การรู้ดิจิทัล เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 และเป็นทักษะที่สำคัญในชีวิตประจำวัน และเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการสื่อการและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการนำเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมา อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเลต โปรแกรม

คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุภาพรรณ อนุตรกุล, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ (อลงกต สุทธการ, 2564) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากทักษะดิจิทัลเป็นทักษะที่จะสามารถช่วยในเรื่องของการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การใช้งาน และที่สำคัญการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การรู้ดิจิทัลจึงมีความสำคัญกับครูเป็นอย่างมากทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากครูคือหัวใจสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ครูจะต้องปรับบทบาทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน และเหมาะสมต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละช่วงวัย ในบริบทที่แตกต่างกัน โดยไม่ลืมที่จะสอดแทรกความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีด้วย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้กำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ในแผนปฏิรูปด้านการศึกษา เรื่องการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนสอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งปัจจุบันและในอนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2565) ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ครูควรมีทักษะใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ด้วยวิวัฒนาการเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงต้องอาศัยเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ใหม่ ๆ ครูที่ไม่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีอาจพบว่าไม่สามารถตามทันสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ ซึ่งในบางครั้งผู้เรียนเองอาจมีความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีมากกว่าครูเสียอีก (แสงสุรีย์ ทองขาว และคณะ, 2566) ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพและความน่าสนใจของการจัดการเรียนการสอน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่ามาตรฐานบางกลุ่มสาระ อาจเนื่องมาจากการที่ครูผู้สอนไม่ได้นำเทคโนโลยีมาบูรณาการในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2565)

จากปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่กล่าวมา เทคโนโลยีนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครู จำนวน รวมเป็น 1,093 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.608-609) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Randon Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามการรู้ดิจิทัลสำหรับครู จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ช่วงอายุ ประสบการณ์สอน และกลุ่มอำเภอ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การรู้ดิจิทัลสำหรับครู จำนวน 28 ข้อ

2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.4 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม (IOC) ปรากฏว่าข้อคำถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try - out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของการรู้ดิจิทัล เท่ากับ .951

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือเพื่อแนะนำตัวของผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อใช้ติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของครูกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ (%) 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จในการคำนวณค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (%)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การรู้ดิจิทัลสำหรับครู กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.51 - 5.00 ความหมาย	มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3.51 - 4.50 ความหมาย	มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2.51 - 3.50 ความหมาย	มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.51 - 2.50 ความหมาย	มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.00 - 1.50 ความหมาย	มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครูในภาพรวม

ข้อมูลทั่วไป	คะแนนความคิดเห็น	
	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	127	44.56
หญิง	158	55.40
รวม	**285**	**100**
2. ตำแหน่ง		
ครู	143	50.18
ครูผู้ช่วย	43	15.09
พนักงานราชการ	50	17.54
ครูอัตราจ้าง	49	17.19
รวม	**285**	**100**
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	217	76.14
สูงกว่าปริญญาตรี	68	23.86
รวม	**285**	**100**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	102	35.79
5-10 ปี	121	42.46
มากกว่า 10 ปี	62	21.75
รวม	**285**	**100**
5. ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 23 ปี	-	-
23-40 ปี	213	74.74

ข้อมูลทั่วไป	คะแนนความคิดเห็น	
	จำนวน	ร้อยละ (%)
41-55 ปี	51	17.89
56 ปีขึ้นไป	21	7.37
รวม	**285**	**100**
6. กลุ่มอำเภอ		
อำเภอเมืองสุโขทัย	82	28.77
อำเภอกงไกรลาศ	73	25.61
อำเภอคีรีมาศ	64	22.46
อำเภอบ้านด่านลานหอย	66	23.16
รวม	**285**	**100**

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ (%) 55.40 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ (%) 50.18 จำแนกเป็นประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คิดเป็นร้อยละ (%) 76.14 จำแนกเป็นช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-40 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ (%) 74.74 และจำแนกเป็นกลุ่มอำเภอ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอำเภอเมืองสุโขทัย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ (%) 28.77

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลสำหรับครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ในภาพรวม

ด้าน	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 285)		ระดับการรู้ดิจิทัล	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์	4.38	0.57	มาก	5
2	ด้านการเข้าถึงและเข้าใจดิจิทัล	4.47	0.55	มาก	2
3	ด้านการใช้ดิจิทัล	4.43	0.58	มาก	4
4	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.49	0.56	มาก	1
5	ด้านการประเมินดิจิทัล	4.43	0.55	มาก	3
	รวม	**4.45**	**0.49**	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัลสำหรับครูที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.49, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ด้านการเข้าถึงและเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.=0.55) ด้านการประเมินดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.43, S.D.=0.55) ด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.43, S.D.=0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์

ที่	ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์	กลุ่มตัวอย่าง (n = 285)		ระดับการรู้ดิจิทัล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูสามารถออกแบบสื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.41	0.68	มาก	3
2	ครูสามารถสร้างสื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ได้	4.42	0.68	มาก	1
3	ครูสามารถนำองค์ความรู้ แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างหลากหลาย	4.39	0.70	มาก	4
4	ครูสร้างเนื้อหาในรูปแบบของแผนภูมิ แผนภาพ รูปภาพ และกราฟฟิก ด้วยโปรแกรม Microsoft word และ Microsoft Excel ได้	4.39	0.74	มาก	5
5	ครูสร้างเนื้อหาในรูปแบบแผนภูมิ แผนภาพ รูปภาพ และกราฟฟิก ด้วยโปรแกรม Canva ได้	4.26	0.83	มาก	6
6	ครูสามารถสร้างสื่อดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี	4.41	0.67	มาก	2
	รวม	**4.38**	**0.57**	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำสุด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ครูสามารถสร้างสื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำสุด คือ ครูสร้างเนื้อหาในรูปแบบแผนภูมิ แผนภาพ รูปภาพ และกราฟฟิก ด้วยโปรแกรม Canva ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.83) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู โดยได้กำหนดไว้ในเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ไว้ว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2565) สอดคล้องกับแนวคิดของ สันติภาพ บัวเผื่อน (2566) ที่กล่าวว่า ครูควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการ บูรณาการ การสร้างความรู้ใหม่ ๆ สร้างสารสนเทศดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน รวมถึงการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งสภาพบริบทของการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การติดต่อสื่อสาร รวมถึงการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมยุคดิจิทัลมากขึ้น

1.1 การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น การสื่อสารหรือการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อเทคโนโลยีและระบบออนไลน์ ทั้งการติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล ล้วนเอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และรวดเร็วยิ่งขึ้น และเป็นไปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้มีสารสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ รวมถึงนักเรียน ให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้เกิดความคุ้นชินกับแอพพลิเคชันและเครือข่ายออนไลน์ต่าง ๆ ที่สามารถรับ-ส่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำบทเรียนออนไลน์ การใช้ห้องประชุมเสมือนจริง (Virtual

Meeting) การติดต่อประสานงาน การประสานความร่วมมือผ่านแอพพลิเคชั่นต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกต สุทธการ (2564) ที่กล่าวว่า การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถของครูในการเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศดิจิทัล สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถเลือกรูปแบบ เครื่องมือและสื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจ และทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านทางสื่อดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัฒน์ เก็มกาแมน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ครูและผู้เรียนควรเลือกใช้แพลตฟอร์มที่มีความเหมาะสมกับบริบท ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สื่อสาร และสร้างความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความหมายมากที่สุด

1.2 การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่ยังขาดความชำนาญเฉพาะด้านในการออกแบบหรือสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลที่มีความแปลกใหม่และหลากหลาย รวมถึงยังมีข้อจำกัดด้านความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อดิจิทัลยังไม่สามารถกระตุ้นหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนทั้งการใช้โปรแกรมและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบสื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกภรณ์ เทศผล (2564) ที่กล่าวว่า การสร้างสื่อดิจิทัลเป็นความสามารถของครูในการสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายถูกต้องและสร้างสรรค์ สามารถสร้างในรูปแบบต่าง ๆ ได้และสร้างในรูปแบบใหม่ ๆ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเสนอสารสนเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สันติภาพ บัวเผื่อน (2566) ที่กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประมาณค่า วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งการสร้างความารู้ใหม่ ๆ สร้างสารสนเทศดิจิทัลใหม่ ๆ สามารถสื่อสารและนำเสนอแบบดิจิทัลได้ เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยและ มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบ จริยธรรมและมารยาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานเรขา เนื้อไม้ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบสร้างสรรค์ผลิตเนื้อหาหรือสื่อดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เช่น การออกแบบวิดีโอการสอนอย่างง่ายด้วย KineMaster, Shortcut หรือจะเป็นการออกแบบใบงานด้วย Live worksheet, Canva เป็นต้น ซึ่งในการออกแบบสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลครูจะต้องมีการฝึกฝนการเชื่อมโยงด้านความคิดสร้างสรรค์และเนื้อหาความรู้มาบูรณาการผลิตสื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการออกแบบสนร้างสรรค์ผลงานเพื่อนำ

ความรู้มาพัฒนาต่อยอดเกิดเป็นทักษะใหม่ และนำมาปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้างความเข้าใจในข้อดี และข้อจำกัดของแต่ละแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสนับสนุนให้ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน ความพร้อมของผู้เรียนและผู้ปกครอง รวมถึงลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ควรมีแนวทางหรือมาตรการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันการใช้แอปพลิเคชันดิจิทัล เช่น Microsoft Teams, Google Meet, Zoom, Line และ Facebook เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และครอบคลุม อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน การสื่อสาร และการติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับครู ด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการออกแบบและผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผนภูมิ รูปภาพ กราฟิก และสื่อมัลติมีเดีย พร้อมทั้งจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และคู่มือปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ น่าสนใจ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

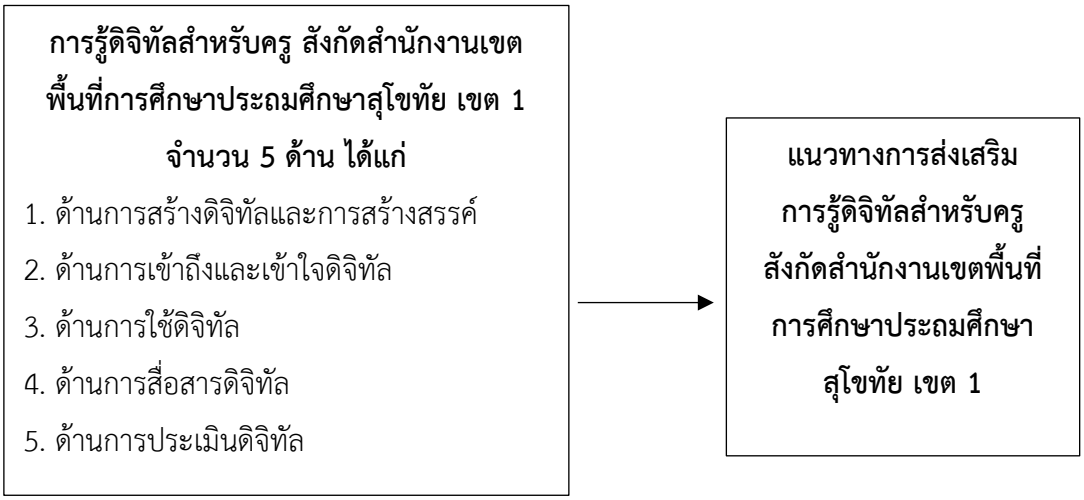
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการรู้ดิจิทัลของครูด้านการสร้างดิจิทัลและการสร้างสรรค์ เพื่อเป็นสารสนเทศในการส่งเสริมหรือพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การรู้ดิจิทัลมีความสำคัญต่อบทบาทของครูในยุคดิจิทัลอย่างยิ่ง เนื่องจากครูมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของครูช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและการสอนที่หลากหลาย เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ การประยุกต์ใช้สื่อการเรียนการสอนดิจิทัล เป็นต้น นอกจากนี้ ครูยังมีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมี

จริยธรรมและปลอดภัย การรู้ดิจิทัลจึงช่วยให้ครูสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ และเตรียมพร้อมผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กระทรวงศึกษาธิการ.

กนกภรณ์ เทศผล. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นวพัฒน์ เก็มกาแมน. (2563). *แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปานรขา เนื้อไม้. (2566). *แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วราพินทร์ ชาววิวัฒน์. (2565). *แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สันติภาพ บัวเผื่อน. (2566). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พ.ศ. 2566 – 2570*. https://www.sukhothai1.go.th

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. https://www.royalrain.go.th

สุกัญญา แช่มช้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16*(4), 216–224.

สุภาพรรณ อนุตรกุล. (2567). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy).* https://erp.mju.ac.th

อลงกต สุทธการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 608–609.

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน*

ศศิธร ฉิมสวัสดิ์[1*] ประพันธ์ ธรรมไชย[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: ss.sasithorn11@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 207 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คนเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปบรรยายแบบพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิควิธี และทักษะการศึกษาและการสอน 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ทักษะความคิดรวบยอดผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาเชิงอนาคต ปรับตัวเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในมิติการตั้งรับการขับเคลื่อนในปัจจุบัน และภาพรวมในอนาคต 2) ทักษะเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำร่วมกันวิเคราะห์สถานศึกษา รับฟังความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้การสื่อสารเชิงบวก และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ประสานความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง 4) ทักษะการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารหลักสูตรได้ตรงกับความต้องการ นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกันเสริมแรงทางบวกและส่งเสริมครูให้พัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) ทักษะความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และกระบวนการใหม่ ๆ ในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่ดีกว่า

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

* Received: 1 April 2025, Revised: 16 May 2025, Accepted: 17 May 2025

A Study of The Administrative Skills of School Administrators under The Secondary Educational Service Area Office Mae Hong son

Sasithon Chimsawat[1*] Prapan Thumachai[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: ss.sasithorn11@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the current conditions, desirable conditions, and the priority needs index 2) study the development guidelines for administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son. The research samples were 207 school administrators and teachers, and 9 experts who provided information through interviews. The research instruments were questionnaires and interview forms. Qualitative data were analyzed by content analysis, descriptive summary, and quantitative data were analyzed by mean, percentage, standard deviation, and the priority needs index. The results of the study were as followed: 1) the current conditions of administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son, both overall and each aspect were at a high level. The desirable conditions, both overall and each aspect were at the highest level. The priority needs index ranked from most to least were interpersonal skills, conceptual skills, cognitive skills, technical skills, and educational and instructional skills. 2) The development guidelines for the administrative skills of school administrators are as follows: 1) Conceptual skills, school administrators managed the school with a future management approach, and adapted to current conditions appropriately, including defensive strategies, current driving, and future overviews. 2) Technical skills, school administrators were the co-leaders in school analysis, listen to the feedback to set the goals, communicated positively and managed resources efficiently. 3) Interpersonal skills, school administrators had emotional quotient, good relationship with others, cooperated with both inside and other organizations outside school. 4) Educational and instructional skills, school administrators could administrated curriculum to meet their needs, supervised, monitored and evaluated continuously, strengthen the professional leaning community, positive reinforced and promoted teachers to develop their potentials 5) Cognitive skills, school administrators should continuously develop themselves, could exchange knowledge, analyze and link information systematically, and promote using technological innovations and new processes in developing better practices.

Keywords: The Administrative Skills; School Administrators; the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้ดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560–2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมีนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2567 ประกอบด้วย การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล และการขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ประกอบกับ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้แถลงนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566 โดยกล่าวว่า การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งนำนโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อน เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาเต็มกำลังความสามารถภายใต้แนวทางการทำงาน เรียนดี มีความสุข ซึ่งการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครองจึงอยากให้เกิดความร่วมมือกันทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน จะสามารถขับเคลื่อนผลักดันในเรื่องการศึกษา ให้เจริญรุดหน้ายิ่งขึ้นไป (เพิ่มพูน ชิดชอบ, 2566)

การดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม สมรรถนะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้รับจัดสรรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (ธนภัทร เทพสถิตย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2566) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษา สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง หรือผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีทักษะที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ศรัญญา น้อยพิมาย, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในภาพรวมยังคงประสบปัญหาในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในด้านคุณภาพผู้เรียน จากรายงานผลการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา

ปีการศึกษา 2565 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา ที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาพรวมมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศมากที่สุด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2566) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีจุดอ่อนในด้านคุณภาพผู้เรียน ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าทรัพยากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนอยู่ในเกณฑ์ที่มีความพร้อมในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลสำคัญที่เป็นผู้นำในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา สามารถนำนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ จึงจำเป็นต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ จึงมีความทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนเป็นเช่นไร อันนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตอบสนองต่อภาพใหญ่ของการปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 445 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีขั้นตอนในการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert (1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.08 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 207 ชุด โดยได้รับคืนและมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 207 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของ Best (1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการ โดยใช้เป็นแนวข้อคำถามการสัมภาษณ์ ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการบริหาร และมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 4 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ปฏิบัติงานหัวหน้างานกลุ่มงานในสถานศึกษา จำนวน 3 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในแต่ละรายการ ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 20-30 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปสาระสำคัญที่มีความสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะความคิดรวบยอด	3.77	0.67	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด
2. ทักษะเทคนิควิธี	3.87	0.68	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด
3. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์	3.72	0.67	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
4. ทักษะการศึกษาและการสอน	3.96	0.66	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
5. ทักษะความรู้ความคิด	3.90	0.64	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**3.84**	**0.66**	**มาก**	**4.61**	**0.53**	**มากที่สุด**

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะการศึกษาและการสอน รองลงมาคือ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิควิธี ทักษะความคิดรวบยอด สำหรับสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะความรู้ความคิด รองลงมาคือ ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะเทคนิควิธี ทักษะความคิดรวบยอด สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	D	I		
1. ทักษะความคิดรวบยอด	3.772	4.546	0.207	2
2. ทักษะเทคนิควิธี	3.868	4.616	0.194	4
3. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์	3.721	4.530	0.218	1
4. ทักษะการศึกษาและการสอน	3.957	4.671	0.180	5
5. ทักษะความรู้ความคิด	3.902	4.675	0.198	3
เฉลี่ยรวม	**3.844**	**4.608**	**0.199**	

ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในภาพรวม ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิควิธี และทักษะการศึกษาและการสอน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แต่ละด้านควรดำเนินการดังนี้

2.1 ทักษะความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองเห็นและเข้าใจภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการบริหารสถานศึกษาเชิงอนาคต มีความยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา ปรับตัวอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในมิติการตั้งรับการขับเคลื่อนในปัจจุบัน และภาพรวมในอนาคต

2.2 ทักษะเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำร่วมกันวิเคราะห์สถานศึกษา (SWOT) รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน นิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้หลักการสื่อสารเชิงบวก กระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ใช้หลักการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใช้ทัศนคติในเชิงบวกในการทำงาน ยอมรับความแตกต่างของบุคคล สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา ครองตน ครองคน และครองงาน ยุติธรรม และมีความเป็นประชาธิปไตย แก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสม เป็นผู้ประสานความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

2.4 ทักษะการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบริหารหลักสูตรได้ตรงกับความต้องการ สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย สนับสนุนทรัพยากร และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกับครู และบุคคลภายนอกสถานศึกษา เสริมแรงทางบวก ส่งเสริมครูให้พัฒนาศักยภาพของตนเอง

2.5 ทักษะความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังความคิดเห็น มองการณ์ไกล วิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่ดีกว่า ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรมและกระบวนการใหม่ นำหลักจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคคลได้ค้นพบ และเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะการศึกษาและการสอน รองลงมาคือ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิควิธี ทักษะความคิดรวบยอด และทักษะ

มนุษย์สัมพันธ์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง ตามบริบทเชิงพื้นที่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ แก้ปัญหา และพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายความร่วมมือ สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่าสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความเห็นว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารมีทักษะที่จำเป็น วิธีการ งบประมาณ และทรัพยากรในการบริหารที่เหมาะสม สามารถใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน จัดวางตัวบุคคล จูงใจ และควบคุมการดำเนินการในหน่วยงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของวัลลิภา พูลศิริ (2562) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เนื่องจากครูผู้สอนมีความเห็นว่า การปฏิรูปการศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น บุคคลที่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินปัญหา จัดการทรัพยากรที่เพียงพอ และมีคุณภาพ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอินทิรา ละออ (2564) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะความรู้ความคิด รองลงมาคือ ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะเทคนิควิธี ทักษะความคิดรวบยอด และทักษะมนุษย์สัมพันธ์

ตามลำดับ โดยด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ทักษะความรู้ความคิด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นผู้ที่พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยให้ความสำคัญในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย สามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัดด้านต่าง ๆ เชิงพื้นที่ มองการณ์ไกล เพื่อนำความรู้มาปรับใช้เสริมจุดเด่นพัฒนาจุดด้อยของสถานศึกษา ได้แนวทางปฏิบัติใหม่ที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งบุปผา จันทร์บุญแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะความรู้ความคิดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เข้าใจโครงสร้างสถานศึกษา และกรอบภาระงาน สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำกระบวนการ เครื่องมือ เทคนิควิธีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และยังมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาได้ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน (2566) ได้กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ซึ่งมีใจความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะตามศตวรรษที่ 21 ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการทำงาน มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษยมาส ตางจงราช (2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แจ้งวัตถุประสงค์ของการทำงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา มีความรอบคอบในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และนำผลที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจนผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา ที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อ

การเรียนรู้การทำงานของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสเสนอความคิดในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยเรียงจากค่าลำดับของดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อยพบว่า ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ มีความจำเป็นต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิควิธี และทักษะการศึกษาและการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ทั้งเชิงพื้นที่ จำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียน ทรัพยากรในการบริหาร และอื่น ๆ จึงต้องมีลักษณะการบริหารที่เป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสาร หรือการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงยังควรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพราะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลากหลายกลุ่ม ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคีเครือข่าย และหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายใน และภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา และการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อนโยบายการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Afshari et al., (2012) ที่ได้ศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของทักษะการบริหารจากทฤษฎีของแคทซ์ สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่านพบว่า ทักษะที่มีความสำคัญมากที่สุด คือทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านมนุษย์ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการสื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด รวมถึงทัศนคติ โดยผู้บริหารเป็นจุดศูนย์กลางในการประสานงาน ให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย การนำหลักการมนุษยสัมพันธ์นำมาใช้บริหารงาน จึงมีความสำคัญมากในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด 3 ลำดับ ดังนี้

3.1 ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใช้ทัศนคติในเชิงบวกในการทำงาน เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา ครองตน ครองคน และครองงาน เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 โดยกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงออกทางความคิดเห็น มีความยุติธรรมและมีความเป็นประชาธิปไตย แก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม เป็นผู้ประสานความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษา เครือข่าย และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ ร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษยมาส ตางจงราช (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือ และระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมสนับสนุน แนะนำ และให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ตลอดจนเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และสังคม และสอดคล้องกับผลงายวิจัยของ ณัชพร เอี่ยมใส (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างความตระหนักให้ชุมชน สังคม ได้เห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันจัดการศึกษา สร้างประโยชน์ให้เกิดร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก มีการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

3.2 ทักษะความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารสถานศึกษาเชิงอนาคต มีความยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา ปรับตัวอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในมิติการตั้งรับ การขับเคลื่อนในปัจจุบัน และภาพรวมในอนาคต พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รอบรู้หลากหลาย ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ นำความรู้ประสบการณ์ กลยุทธ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ข้อจำกัด หรือโอกาส เพื่อประกอบการตัดสินใจที่ถูกต้อง และสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษา วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะส่งเสริมให้การสนับสนุนแนวคิดที่ดี เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมคิดนวัตกรรม พัฒนาระบบ และเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเชื่อมโยงกลไกการพัฒนากับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบต่าง ๆ อาทิ การวางแผน และการเตรียมกำลังคนเพื่ออนาคต การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรินทิพย์ ธนะวดี (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรนำนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมากำหนดเป็นนโยบาย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงานของหน่วยงานอย่างรอบด้าน และผู้บริหารมองถึงปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษา

3.3 ทักษะความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำความรู้มาปรับใช้เสริมจุดเด่นพัฒนาจุดด้อยของสถานศึกษา สามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ บนพื้นฐานของหลักการมีเหตุผลอย่างเหมาะสม ใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และได้แนวทางการปฏิบัติที่ดีกว่า ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัยและตอบสนองต่อภารกิจ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรม และกระบวนการใหม่ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ใช้หลักจิตวิทยาในทำงานและเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคคลได้ค้นพบ และเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัชพร เอี่ยมใส (2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารควรมีการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือความต้องการของบุคลากร เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ อย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาณิดา ใจดี (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะความรู้ความคิดไว้ว่า ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือ และแนวทางในการบริหารงาน ควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ และให้คำปรึกษาคำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีการหมุนเวียนงาน การสอนงาน เพื่อให้เกิดการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ มีความจำเป็นต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรหา

แนวทาง วิธีการในการพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ตามนโยบายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการวางแผนพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการบริหารสถานศึกษา โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะเทคนิควิธี ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะความรู้ความคิด ควรศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษารูปแบบใหม่ ที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ปัจจุบัน สามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนได้ ดังภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* https://ops.moe.go.th/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/

กิ่งบุปผา จันทร์บุญแก้ว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.* การค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชานนท์ วรรณา. (2562). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัชพร เอี่ยมใส. (2565). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนภัทร เทพสถิตย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5*(2), 241-256.

ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปณิดา ใจดี (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500).* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยสาส์น.

บุษยมาส ตางจงราช. (2565). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เพิ่มพูน ชิดชอบ. (2566, กันยายน 14). สัมภาษณ์ เรื่อง แถลงนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed statement-ed-policy/

วัลลิภา พูลศิริ. (2562). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพรรณี.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรินทิพย์ ธนะวดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4* การค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพรรณี.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. (2566). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2566). *แผนพัฒนานาการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. 2566 – 2570.* สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน.

อินทิรา ละออ. (2564). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Afshari, M., Honari, H., Qafouri, F., & Jabari, N. (2012). Prioritizing Managerail Skill Based on Katz' Theory in Physical Education office of Universities in Iran. *World Applied Sciences Journal, 20*(3), 388-394.

Best, J. W. (1982). *Research in education* (4thed.). Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5thed.). Harper Collins.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Likert, R., & Likert, J. (1976). *New Way Management Conflict*. McGraw Hill.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*

ธิดา สารพัดประดิษฐ์[1*] ประพันธ์ ธรรมไชย[2]

[11]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: vsaraphat@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครู จำนวน 195 คนจากการสุ่มประชากรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละเครือข่ายโรงเรียนและกลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน การวิจัยเป็นแบบผสมผสานเครื่องมือที่ใช้ คือแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปบรรยายแบบพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.542 ($PNI_{modified}$ = 0.542) เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ($PNI_{modified}$ = 0.583) ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ($PNI_{modified}$ = 0.563) การบริหารสถานศึกษา($PNI_{modified}$ = 0.552)การประกันคุณภาพการศึกษา($PNI_{modified}$ = 0.536) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.536) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ($PNI_{modified}$ = 0.535) และกิจการและกิจกรรมนักเรียน($PNI_{modified}$ = 0.491) 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพพัฒนาทักษะดิจิทัล 2) การสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 3) การพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารทรัพยากร 4) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) วิเคราะห์ความต้องการและบริบทของนักเรียนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพทักษะชีวิต 6) ดำเนินงานตามแผนกำหนดโดยมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 7) การมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร ; สถานศึกษา ; อำเภอแม่ลาน้อย

* Received: 2025-04-03, Revised: 2025-05-19, Accepted: 2025-06-09

The Guidelines for Developing the Competencies of School Administrators in Mae La Noi District under the Office of Primary Educational Service Area, Mae Hong Son Zone 2

Thida Saraphatpradit[1]* Praphan Thumachai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: vsaraphat@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to:1) Examine the current and desired competency levels of school administrators and identify their priority needs using the Modified Priority Needs Index (PNI Modified).2) Propose development guidelines for school administrators in Mae La Noi District, under the Office of Mae Hong Son Primary Educational Service Area Zone 2.The sample group consisted of 195 teachers selected using Krejcie and Morgan's sample size table and simple random sampling from various school networks. Additionally, seven experts were interviewed. This was a mixed-methods study, using synthesized component analysis, questionnaires, and interview forms. The reliability scores of the current and desired state questionnaires were 0.97 and 0.99, respectively. Qualitative data were analyzed using content analysis and narrative description. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the PNI Modified index. Findings: 1. The overall current competency level of school administrators was moderate, while the desired level was very high. The overall PNI Modified score was 0.542. The priority areas (from highest to lowest) were: Professional Development (0.583) Academic Leadership (0.563) School Administration (0.552) Educational Quality Assurance (0.536) Curriculum, Teaching, and Assessment (0.536) Ethics and Professional Conduct (0.535)Student Affairs (0.491). 2. The proposed competency development guidelines include seven key areas:1) Professional Ethics and Community Relations: Promote ethical conduct, digital literacy, stakeholder participation, and strong relationships with parents and local organizations. 2) Vision and Self-Development: Set clear goals based on school context, serve as a role model in lifelong learning, and allocate adequate resources for innovation.3) Administrative and Resource Management: Develop planning and budgeting aligned with school vision and goals, with ongoing monitoring and evaluation.4) Curriculum and Instructional Supervision: Support diverse assessment methods, flexible and innovative teaching, and constructive, systematic supervision.5) Student Support and Inclusion: Address student needs through activities that develop life skills and talents, clearly define staff roles, and support disadvantaged students.6) Operational Planning and Quality Improvement: Implement action plans with consistent monitoring and adapt strategies to improve efficiency. 7) Moral Leadership and Communication: Maintain integrity, ensure clear communication of school rules and values, and listen to all stakeholders fairly and openly.

Keywords : School Administrator Competencies; School ; Mae La Noi District.

บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความแปรผันที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม อันเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มคนที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้มากที่สุด คือเยาวชนรุ่นใหม่ที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการใช้ชีวิตควบคู่ไปกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์แผนการศึกษาแห่งชาติที่มีเป้าหมายให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอยู่อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้อ'ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาทั้งปวง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช, 2560)

การมุ่งพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์นั้น หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาก็คือสถานศึกษาภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษามีทักษะ เป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำในการนำครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มาร่วมส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (บวร เทศารินทร์, 2560) และสิ่งที่ถือว่าปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ได้แก่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถือว่าสมรรถนะหรือคุณลักษณะ ระดับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในลักษณะด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม รวมไปถึงทำให้สามารถปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กรได้ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จึงได้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ระบุถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการกำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา และการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21ประกอบกันนั้นสามารถผลักดันครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2, 2566)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร

การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ได้กำหนด สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษานั้นประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจการและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2ว่า ผู้บริหารควรมีสมรรถนะการพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ กิจการและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษาและคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารในโรงเรียน ควรมีลักษณะอย่างไรซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใน และต่างประเทศจำนวน 10 แหล่งข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 55 โรงเรียน ประชากรครูผู้สอนจำนวนทั้งหมด 395 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2รวมจำนวนทั้งสิ้น 195 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มประชากรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละเครือข่ายโรงเรียน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีขั้นตอนในการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .06 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 195 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2มาคำนวณหาดัชนี การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูล คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection)โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานบริหารไม่น้อยว่า 5 ปี และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 2 คน

2. ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษปฏิบัติการสอนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified)โดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์ โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและ

ประเมินผลการเรียนรู้ กิจการและกิจกรรมนักเรียนการประกันคุณภาพการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question)

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 14-30 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาสถานศึกษา ในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือกิจการและกิจกรรมนักเรียน การบริหารสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับลำดับแรกสุด คือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รองลงมาคือกิจการและกิจกรรมนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษาหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.การพัฒนาวิชาชีพ	3.10	0.73	ปานกลาง	4.81	0.45	มากที่สุด
2.ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.19	0.89	ปานกลาง	4.75	0.44	มากที่สุด
3.การบริหารสถานศึกษา	3.20	0.62	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด
4.หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.13	0.64	ปานกลาง	4.79	0.43	มากที่สุด
5.กิจการและกิจกรรมนักเรียน	3.21	0.79	ปานกลาง	4.81	0.44	มากที่สุด
6.การประกันคุณภาพการศึกษา	3.23	0.71	ปานกลาง	4.75	0.42	มากที่สุด
7.คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	3.19	0.76	ปานกลาง	4.86	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.18	0.73	ปานกลาง	4.79	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.18, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$=3.23, S.D. = 0.71) รองลงมาคือกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ($\bar{X}$=3.21, S.D. = 0.79) การบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$=3.20, S.D. = 0.62) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}$=3.19, S.D. = 0.89) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}$=3.13, S.D. = 0.64) สำหรับสภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$=3.10, S.D. =0.73)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.79, S.D. =0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ลำดับแรกสุด คือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ($\bar{X}$=4.86, S.D. = 0.37) รองลงมาคือกิจการและกิจกรรมนักเรียน ($\bar{X}$=4.81, S.D. =0.44) การพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$=4.81, S.D. =0.45) การบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.79, S.D. = 0.41) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.79, S.D. = 0.43) การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$=4.75, S.D. = 0.42) สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}$=4.75, S.D. = 0.44)

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยรวมเท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่

การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ การบริหารสถานศึกษาการประกันคุณภาพ การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ(และกิจการและกิจกรรมนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม (n=195)

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI $_{modified}$	ลำดับ
	D	I		
การพัฒนาวิชาชีพ	3.10	4.81	0.583	1
ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ	3.19	4.75	0.563	2
การบริหารสถานศึกษา	3.20	4.79	0.552	3
หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.13	4.79	0.536	5
กิจการและกิจกรรมนักเรียน	3.21	4.81	0.491	7
การประกันคุณภาพการศึกษา	3.23	4.75	0.536	4
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	3.19	4.86	0.535	6
เฉลี่ยรวม	**3.18**	**4.79**	**0.542**	

จากตารางที่ 2 พบว่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยรวมเท่ากับ 0.542 (PNI $_{modified}$ = 0.542) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ (PNI $_{modified}$ = 0.583)รองลงมา ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ (PNI $_{modified}$ = 0.563) การบริหารสถานศึกษา(PNI $_{modified}$ = 0.552) การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI $_{modified}$ = 0.536) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (PNI $_{modified}$ = 0.536) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (PNI $_{modified}$ = 0.535) และกิจการและกิจกรรมนักเรียน (PNI $_{modified}$ = 0.491) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ.ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ การบริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณกิจการและกิจกรรมนักเรียน ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 .การพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงกฎระเบียบ และแนวทางการระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องการสร้างความสัมพันธ์

ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยพัฒนาความรู้ทักษะดิจิทัล ภาวะผู้นำการคิดเชิงนวัตกรรม เรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูบุลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้อื่น มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ยอมรับฟัง เปิดกว้างให้คำปรึกษาได้ ให้บุคลากรรู้สึกปลอบภัย ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนจัดการอบรมพัฒนาทักษะด้านการสร้างนวัตกรรม จัดสรรสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนานวัตกรรม จัดประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ดูแลรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้อยู่สภาพที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าทดลองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม เชิงสร้างสรรค์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะที่จำเป็น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ และวางแผนการพัฒนาประเมินและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง วางแผนและจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความโปรงใส ติดตามและประเมินผล ป้องกันความเสี่ยงและการจัดการข้อผิดพลาดดำเนินงานตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อความโปร่งใส และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

2.4 การประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการประเมินในปีที่ผ่านมา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพวิเคราะห์ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนกำหนดโดยมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2.5 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างความตระหนักและความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับความสำคัญของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และให้คำปรึกษาสร้างแรงจูงใจ ชมเชยครู และบุคลากรที่มีการปฏิบัติที่ดี จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกกระตุ้นให้ครูมีนวัตกรรมในการสอน เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning และการเรียนการสอนใช้เกณฑ์การประเมินที่เน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนมากกว่าขั้นตอนทางเอกสาร ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความเป็นจริง

2.6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจและการเคารพซึ่งกันและกัน สื่อสารกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ และค่านิยมของสถานศึกษาให้ทุกคนได้รับทราบ และเข้าใจอย่างชัดเจนดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมมาภิบาล ตรวจสอบหาสาเหตุเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างตั้งใจและเป็นกลาง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างทีดีแก่ครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

2.7 กิจการและกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความต้องการ และบริบทของนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษของนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกให้นักเรียนได้พบเห็นสัมผัสด้วยตนเองกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส จัดหาทุนการศึกษา ส่งเสริมการเรียนและช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลเพื่อนนักเรียนด้วยกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำอภิปรายผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานของสถานศึกษามีกรอบการประเมินที่เป็นรูปธรรม การประกันคุณภาพถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภคพร อุตตะกะและกิจพิณิฐ อุสาโห (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1พบว่า ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือ จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ อุทิศความสุขส่วนตน ปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ทั้งนี้น่าจะเป็นผลมาจากปัจจุบัน คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ยังสร้างบรรยากาศที่ดี ลดปัญหาการทุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมโดยรวม ใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณีรนุช ชินทุมพงษ์และคณะ (2563)ได้การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณมีสมรรถนะที่คาดหวังสูงสุดอยู่อันดับแรกโดยมีสมรรถนะที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะสูงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ผลการศึกษาดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามองค์ประกอบ

พบว่าการพัฒนาวิชาชีพ มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอันทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารบางคนอาจมองว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นเรื่องไม่จำเป็น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภานุวัฒน์ นิลศรีและคณะ(2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรกคือด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารอาจยังให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ความสามารถรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และการติดตามข่าวสารสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ไม่ดีเท่าที่ควร

พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการมีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่ชัดเจนขาดการบูรณาการเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับทินกร เผ่ากันทะและกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565) กล่าวว่าในยุคปกติใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลการศึกษาไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล รวมไปถึงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคตรวมไปถึงพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตขึ้นเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม

พบว่าการบริหารสถานศึกษามีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใสทั้งนี้อาจเนื่องจากทรัพยากรทางการเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนใกล้เคียงกับผลการวิจัยของKools (2010) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสำหรับวิทยาลัยของรัฐขนาดเล็ก,ในชนบท,วิทยาลัยเดี่ยว,ขนาดใหญ่.ในเมือง และเครือข่ายวิทยาลัย พบว่าความท้าทายที่สุดของผู้บริหารที่พบเจออยู่เป็นประจำ พบว่า ความท้าทายของผู้บริหารได้แก่ ปัญหาบุคลากร, ปัญหาการเงิน และการขาดทรัพยากร ซึ่งปัญหาที่ถูกระบุว่าพบเจอได้บ่อยที่สุดคือ ปัญหาด้านการเงิน

พบว่าหลักสูตร การสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการการศึกษาในแนวทางใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากหลักสูตรถูกกำหนดแบบตายตัว ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของชุมชนประเมินผลโดยใช้การสอบข้อเขียนเป็นหลัก โดยไม่พิจารณาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ผลงานวิจัยของพลวัฒน์ แสนดี (2566) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล กำหนดมาตรฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนเทียบเคียงมาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีแผนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา แนะนำ

นิเทศ ติดตามประเมินผลเป็นระบบ มีการสนับสนุนสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

พบว่ากิจการ และกิจกรรมนักเรียนมีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนงานแนะแนว ระบบดูแลนักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากขาดนโยบายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กิจกรรมไม่ตอบโจทย์ความต้องการและความสนใจของนักเรียน ไม่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรชต กฤตธรรมวรรณและคณะ(2565) การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรีด้านการบริการที่ดี พบว่าสมรรถนะด้านการบริหาร การบริการยังไม่เป็นที่คาดหวัง หรือพึงพอใจของผู้รับบริการ ต้องมีความคิดริเริ่มในการให้บริการการศึกษาในเชิงรุก ต้องอยู่ในแนวหน้ามุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ และมีตรวจสอบผลสะท้อนกลับ ด้วยการเน้นการให้บริการด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนองตอบต่อผู้รับบริการอย่างรวดเร็วโดยไม่มีการร้องขอ สนับสนุนทุกแหล่งทุกที่ให้เป็นโลกแห่งเรียนรู้ไม่ว่าในห้องหรือนอกห้องเรียน นำข้อร้องเรียนของผู้รับบริการมาสรุปจุดเด่นจุดด้อย นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีน้ำใจร่วมในการให้บริการ

พบว่าการประกันคุณภาพการศึกษามีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องจากการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นเสมือนเข็มทิศที่นำพาการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคิลแลน (McClelland, 1973) ที่ได้ระบุว่าผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา เป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสอดคล้องกับแนวคิดประเสริฐ กาเลิศทอง (2560) ได้กล่าวถึงสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

พบว่าคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณมีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียนไม่รับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากร หรือผู้ปกครอง ส่งผลให้การบริหารขาดความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ที่ได้กล่าวว่าผู้นำควรแก่การยกย่อง คือผู้นำที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นคนกล้าเปิดเผยความรู้สึกทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ กล้ารับผิด และกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2

ผู้วิจัยจึงนำมาอภิปรายผลเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 จากดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงกฎระเบียบ และแนวทางการระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเด่นตา ชัยเพชรและคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการทำงานเป็นทีม วางแผนการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตามกรอบวินัยของราชการ และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

3.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือนักนวัตกรรมการศึกษาสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพลิน พานิชเจริญและคณะ (2567) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญได้เสนอไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา ขยายผลโดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

3.3 การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะที่จำเป็น สร้างเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ และวางแผนการพัฒนาประเมิน และติดตามผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การมีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและติดตามผลงานจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแสงวัฒนา บุญโชติ (2567) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1ที่พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พัฒนาผลงานใหม่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการวางแผนสร้างเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.4 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาอย่างต่อเนื่องและประเมินผล เพื่อสามารถจัดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรทั้งนี้อาจเนื่องจากการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและการร่วมมือกันช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในทีม ส่งผลให้บุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานและสามารถสนับสนุนกันในการพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพงษ์พิทักษ์ นามนิตย์และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา

รวมถึงจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรมีโครงการศึกษาดูงาน และจัดประชุมตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อนำนโยบายลงสู่สถานศึกษา

3.5 กิจการและกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความต้องการและบริบทของนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษของนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกให้นักเรียนได้พบเห็นสัมผัสด้วยตนเองส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันหรือร่วมงานเทศกาลต่างๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถพิเศษจะช่วยให้นักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในด้านต่างๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชญานี แก้วกัลยาและคณะ (2567)ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านแก้งโตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กล่าวว่ายุคปกติใหม่นี้เป็นยุคดิจิทัลเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารกิจการนักเรียนนั้น ต้องมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ควรมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ เพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 การประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพวิเคราะห์ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินงานตามแผนกำหนดโดยมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินในการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีข้อมูลรองรับ ส่งผลให้การพัฒนามีความแม่นยำและตรงตามความต้องการจริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทะวะละและทัศนะ ศรีปัตตา (2566)ได้การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3.7 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนนิเทศติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคการติดตามผลที่หลากหลายพัฒนาครูและบุคลากรการปฏิบัติงานสู่ครูมืออาชีพ กล่าวตักเตือนบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามจรรณยาบรรณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองทั้งนี้อาจเนื่องจากการวางแผน และติดตามผลที่มีการเน้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเคารพซึ่งกันและกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาริศา เจนเขว้าเสวียน เจนเขว้า (2560)ได้ศึกษา เรื่อง การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นักบริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส ยุติธรรม มีความสามารถในการ

ใช้ภาษา สามารถสื่อสารได้ทุกทิศทาง สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือได้ รวมถึงความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จาการศึกษาในครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบที่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปใช้ และการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ข้อมูล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ และพัฒนาตนเอง ในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสม ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา

2 .ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายกลุ่ม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่



การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 ด้าน สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ดังภาพข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

ชญานี แก้วกัลยา. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน กิจการนักเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 10*(2),1-15.

ณีรนุช ชินทุมพงษ์, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ, และ ตติ วงษ์ชวลิตกุล. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์*, *7*(1), 34-44

เด่นตา ชัยเพชรและคณะ. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.*วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน.*7(2). 85-102.

ทินกร เผ่ากันทะ,และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคม พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 4*(2), 37-45.

บวร เทศารินทร์. (2560). ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่.http://www.drborworn.com

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยสาส์น.

ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560).สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.* ตักศิลาการพิมพ์.

พงษ์พิทักษ์ นามนิตยและชยากานต์ เรืองสุวรรณ .(2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธมหามหาบัณฑิต วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พลวัฒน์ แสนดี. (2566). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 8(2), 250-261.

ไพลิน พานิชเจริญ, เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ, และไพรวัลย์ โคตรต. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. *ว.วรม.*, *18*(3), 246-257.

รชต กฤตธรรมวรรณ,ประกฤติ พูลพัฒน์,และธีรเดช ชื่นประภานุสรณ์. (2565). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรี.วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์, 7(1), 721-734

สาริศา เจนเขว้าและเสวียน เจนเขว้า. (2560).การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0. *Journal of Nakhonratchasima College*, *11*(3), 275

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภาภรณ์ ทะวะละ,และทัศนะ ศรีปัตตา. (2566).การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม*, *64*(3), 64-82.

สุวิมล ว่องวานิช.(2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แสงวัฒนา บุญโชติ, อานนท์ เมธีวรฉัตรและทนง ทศไกร. (2567).แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม . *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์,* 11(2).73-84.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2.(2566).*แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567.* https://bigdata.mhs2.go.th.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2556) . (ม.ป.ป.). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพฯ.*คุรุสภา. https://catalog.ksp.or.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช2560 (6 เมษายน 2560). *ราชกิจจานุเบกษา*.เล่ม 134 ตอน 40 ก น.14

ภคพรอุตตะกะและกิจพิณิฐ อุสาโห. (2566). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(1), 73-84.

ภานุวัฒน์ นิลศรี. (2564).ความต้องการจาเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.*วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11*(3), 24-37.

Best, J.W. (1982). *Research in education* (4thed.). Prentice-Hall.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5thed.). Harper Collins.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Likert, Rensis. and Likert, Jane. (1976). *New Way Management Conflict*. McGraw Hill.

Kools, J. M. J. (2010*). Leadership competencies for college leaders of public small, rural, single- campus and large, urban, multiple-campus colleges*. Doctoral dissertation. http://scholarcommons.usf.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American, Psychologist, 28*(1), 1-14.

ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*

ธัญชนก ฤทธิ์สอน[1*] พงษ์เอก สุขใส[2]

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
*Corresponding author e-mail: tanchanokr66@nu.ac.th Tel. 097-921-5977

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 132 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารค่าตอบแทน สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และผลความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ 0.134 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.136) และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.071)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 6 April 2025, Revised: 19 May 2025, Accepted: 23 May 2025

Essential Requirements For Human Resource Management In Small Schools Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2

Tanchanok Ritson[1*] Pong-ek Suksai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University
[*]Corresponding author e-mail: tanchanokr66@nu.ac.th

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the essential needs for human resource management in small-sized schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this research consisted of 132 participants, including school administrators and personnel management supervisors in small-sized schools. The sample size was determined using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire based on a five-point Likert scale. The data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). The research findings revealed that the essential needs for human resource management in small-sized schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 were, overall, at a high level in the current state. When considering each aspect, performance evaluation had the highest mean score, while compensation management had the lowest. In the desired state, the overall level was at the highest. Performance evaluation was rated the highest, while health and safety received the lowest score. The overall Modified Priority Needs Index (PNI Modified) was 0.134. When analyzed by aspect, recruitment and selection showed the highest needs index (PNI Modified = 0.136), whereas training and development had the lowest (PNI Modified = 0.071).

Keywords: Essential Needs; Human Resource Management; Small School

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การศึกษาถือเป็นรากฐานที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา กระบวนการศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศชาติ และก้าวไปสู่การเป็นพลโลกตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 การศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่รูปแบบที่เน้นคุณค่า (Value-Based Economy) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทนี้จึงต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง และพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับยุคสมัย (สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ, 2565) จากแนวโน้มที่เกิดขึ้นในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นรากฐานของการยกระดับศักยภาพองค์กรและประเทศ หากบุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และเมื่อองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพรวมกัน จะเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของประเทศให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล (จำเนียร จวงตระกูล, 2563)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยมี “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564) ทรัพยากรมนุษย์หรือครู เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากทุกกระบวนการจัดการล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากร หากองค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการโดยรวม ซึ่งครอบคลุมทั้งการวางแผน สรรหา คัดเลือก พัฒนา ประเมินผล กำหนดค่าตอบแทน ดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (นราธิป ธีรธนาธร, 2565)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมักประสบข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น คุณวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน ต้องสอนหลายระดับ ขาดขวัญกำลังใจ และมีการโยกย้ายบ่อย นอกจากนี้ยังขาดบุคลากรสายสนับสนุน สวัสดิการไม่เพียงพอ และมีโอกาสพัฒนาทักษะการสอนและเทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะในกรณีครูอัตราจ้าง ที่อาจทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนตั้งแต่การสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ควรดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (อรนลิน รัชนิพนธ์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำกับ ติดตาม ควบคุมดูแลสถานศึกษาในสังกัด มีเขตพื้นที่บริการรวม 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอวังทอง อำเภอบางกระทุ่ม และอำเภอเนินมะปรางมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 122 แห่ง แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 54 แห่ง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 66 แห่ง เป็นสถานศึกษามีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,698 คน และมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 17,441 คน จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านโครงสร้างและนโยบาย พบปัญหาในการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กมีจุดอ่อน คือความขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอนและมีจำนวนไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และบุคลากรไม่เอื้อต่อสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2, 2567 หน้า 73)

จากบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประสบปัญหาในการจัดสรรบุคลากรครูอย่างเพียงพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนครูได้ตามความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ภาระงานของครูที่มีอยู่จึงเพิ่มมากขึ้น และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการและพัฒนาการบริหารบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนา ส่งเสริมและเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 66 โรงเรียน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 ข้อ

2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.4 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม (IOC) รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try - out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ .94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือเพื่อแนะนำตัวของผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อใช้ติดต่อขอความร่วมมือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) เนื่องจากเป็นวิธีที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลา เพิ่มโอกาสในการได้รับข้อมูลครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนด้านเอกสารและการเดินทาง และสามารถจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ ซึ่งผู้วิจัยได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.2วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธี Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$)

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคล จำแนกเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคลเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 จำแนกเป็นระดับ

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.64 จำแนกเป็นประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.99	0.49	มาก	4.41	0.44	มาก	0.104	4
2	ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.14	0.47	มาก	4.71	0.35	มากที่สุด	0.136	1
3	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.95	0.49	มาก	4.23	0.49	มาก	0.071	7
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.47	มาก	4.74	0.35	มากที่สุด	0.134	2
5	ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.75	0.45	มาก	4.18	0.31	มาก	0.115	3
6	ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.80	0.46	มาก	4.13	0.49	มาก	0.087	5
7	ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	3.95	0.46	มาก	4.27	0.44	มาก	0.082	6
	รวม	**4.16**	**0.40**	**มาก**	**4.71**	**0.28**	**มากที่สุด**	**0.134**	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.16, **S.D.**=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.18, **S.D.**=0.47) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.14, **S.D.**=0.47) และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.99, **S.D.**=0.49) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.71, **S.D.**=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.74, **S.D.**=0.35) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.71, **S.D.**=0.35) และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.41, **S.D.**=0.44) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.134 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.136) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.134) ด้านการบริหารค่าตอบแทน ($PNI_{Modified}$ = 0.115) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($PNI_{Modified}$ = 0.104) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($PNI_{Modified}$ = 0.087) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($PNI_{Modified}$ = 0.082) และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($PNI_{Modified}$ = 0.071) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม พบว่า

1.1 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตรงตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการคัดเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและคัดเลือกบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่างได้ครบถ้วน ตรงตามเงื่อนไขเวลาที่ต้องการ โดยการคัดเลือกเน้นความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2567) กล่าวว่าการสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดหาบุคคลที่มีทักษะความรู้ คุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ โดยมีขั้นตอนและหลักการที่ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งในด้านทักษะความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดหาข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มพูนศักยภาพของ

บุคลากร ทั้งจากต้นสังกัดและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้จัดทำสรุปประเมินหลังจากการฝึกอบรม รวมถึงสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรขอวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสร้างผลงานเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ นราธิป ธีรธนาธร (2565) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์การอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องรวมถึงควรสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการวางแผนอาชีพเพื่อให้บุคลกรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพร ศุภาสร (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร พบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน พัฒนาวิชาชีพ ได้เพิ่มพูนทักษะความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และควรให้การส่งเสริมให้บุคลากร มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ควรกำหนดกระบวนการสรรหาให้ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการประเมิน และได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ พร้อมกำหนดวิธีการคัดเลือกตามตำแหน่งว่างให้ครบถ้วนและตามกรอบเวลา ที่สำคัญควรให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

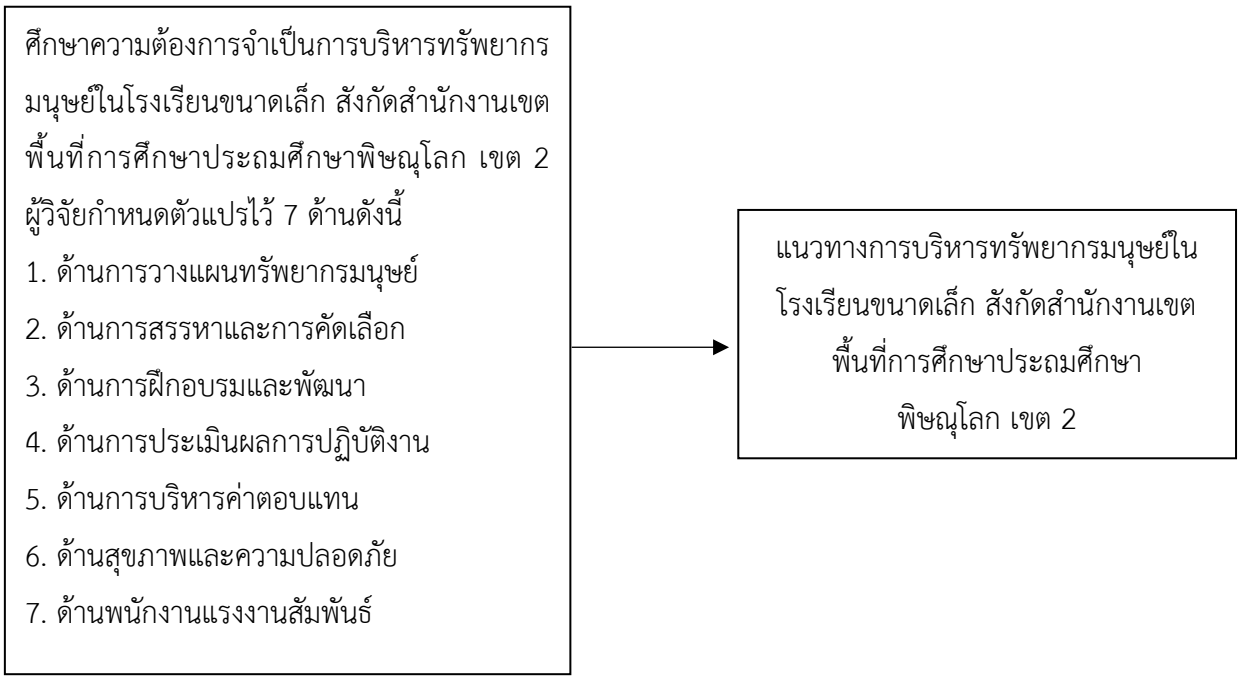
1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดเตรียมแผนพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผลหลังการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การบริหารงานควรเริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ด้านการบริหารค่าตอบแทนควรมีการพิจารณาอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดสรรเป็นไปอย่างเหมาะสม ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานจะต้องยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

จตุรพร ศุภาสร. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2567). *การจัดการทรัพยากรบุคคล: พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นราธิป ธีรธนาธร (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.

ราชกิจจานุเบกษา (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอน ที่ 57 ก (หน้า 1-12)* สืบเมื่อ 14 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). หจก. วิทยาการพิมพ์ 1973.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567.* www.phitsanulok2.go.th.

อรนลิน รัชนิพนธ์ (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*

พรรษา นะนอง[1*] ประพันธ์ ธรรมไชย[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
*Corresponding author e-mail: 66867222@g.cmru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปบรรยายแบบพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีค่าระหว่าง ($PNI_{modified}$ = 0.619 – 0.714) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหาดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล และทักษะการทำงานเป็นทีมตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลตามดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ด้านนั้น มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคดิจิทัลโดยกำหนดบทบาทที่ชัดเจน นำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนางานอย่างเป็นระบบ สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย วิเคราะห์สาเหตุความขัดแย้งเพื่อหาแนวทางป้องกันร่วมกัน ปรับวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลกการทำงานยุคใหม่

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 8 April 2025, Revised: 18 May 2025, Accepted: 23 May 2025

The Skills Of School Administrators In The Digital Age Of Education Institution In Pangmapha District Under The Maehongson Primary Education Service Area Office 1

Punsa Nanong[1*] Praphan Thumachai [2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: 66867222@g.cmru.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the current conditions, the desired conditions, and the priority needs index; and 2) examine the development guidelines for digital-age school administrators' competencies in schools located in Pang Mapha District, under the Office of Mae Hong Son Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 157 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. Additionally, nine key informants were purposively selected for interviews. Research instruments included a synthesized component form, a questionnaire (with content validity ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.997), and an interview form. Qualitative data were analyzed using content analysis and descriptive narration, while quantitative data were analyzed using means, percentages, standard deviations, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified).The results revealed that: 1 . The overall current condition of administrators' competencies was at a moderate level, while the overall desired condition was at a high level. The PNImodified values ranged from 0.619 to 0.714. The priority order of needs, from highest to lowest, was: digital problem-solving skills, communication skills, technological and digital usage skills, and teamwork skills. 2 . Guidelines for developing the top five prioritized competencies of digital-age school administrators focused on clearly defining roles, systematically utilizing technology to enhance work, establishing diverse communication channels, analyzing conflict causes to find preventive solutions, and adjusting visions to align with changes in the modern work environment

Keywords: Digital-era administrative skills; School administrators;

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้การศึกษาไทยต้องปรับตัว องค์กรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การสร้างทีมงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นระบบและมีคุณภาพ ทั้งคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และการเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับนโยบายการพลิกโฉมการศึกษาไทยสู่ยุคดิจิทัล

ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) จากบริบทและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ผู้บริหารยังเผชิญปัญหาในหลายด้านเช่นขาดแคลนครู ขาดขวัญกำลังใจ และโครงสร้างพื้นฐานไม่พร้อม เช่นไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ต มีการคมนาคมที่ยากลำบากในบางพื้นที่ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566) ถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัว และเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทต่างๆเพื่อตอบโจทย์โลกการทำงานยุคใหม่

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Medthods Research)

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 21 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 260 คน ดังแสดงในตาราง

ตารางแสดง จำนวนประชากรผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1

ศูนย์เครือข่าย/สถานศึกษา	จำนวนประชากร(ครู)		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	รวม
กลุ่มเครือข่ายลุ่มน้ำลาง			
1. โรงเรียนอนุบาลปางมะผ้า	1	48	49
2. โรงเรียนบ้านเมืองแพม	1	8	9
3. โรงเรียนบ้านถ้ำลอด	1	21	22
1. โรงเรียนบ้านวนาหลวง	1	17	18
2. โรงเรียนกี๊ดสามสิบ	1	12	13
3. โรงเรียนศูนย์ปางมะผ้าในโครงการตามพระราชดำริ	1	12	13
4. โรงเรียนบ้านลุกป่าก๊อ	1	6	7
5. โรงเรียนบ้านน้ำริน	1	9	10
6. โรงเรียนบ้านห้วยแห้ง	1	8	9
10. โรงเรียนบ้านผามอน	1	6	7
รวม	10	147	157
กลุ่มเครือข่ายลุ่มน้ำของ			
1. โรงเรียนบ้านนาปู่ป้อม	1	18	19
2. โรงเรียนบ้านยาป่าแหน	1	8	9
3. โรงเรียนบ้านซอแบะ	1	8	9
4. โรงเรียนบ้านทุ่งหลวงวัฒนาคาร	1	8	9
5. โรงเรียนบ้านน้ำฮูผาเสื่อ	1	4	5
6. โรงเรียนบ้านปางบอนวัฒนาคาร	1	3	4
7. โรงเรียนบ้านปางคาม	1	17	18
8. โรงเรียนบ้านห้วยเฮี๊ยะ	1	7	8
9. โรงเรียนบ้านแม่ละนา	1	12	13
10. โรงเรียนบ้านจ่าโบ่	1	6	7
11. โรงเรียนบ้านนาปู่ป้อมสาขาทุ่งสาแล		2	2
รวม	10	93	103

หมายเหตุ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่

และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร ดังแสดงในตาราง

ตารางแสดง จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1

ศูนย์เครือข่าย	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
กลุ่มลุ่มน้ำลาง	10	10	147	8	87
กลุ่มลุ่มน้ำของ	11	10	93	8	54
รวม	**21**	**20**	**240**	**16**	**141**
รวมประชากร/กลุ่มตัวอย่าง		**260**		**157**	

หมายเหตุ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องอสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2566

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976) มีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–Ended Question) ถามคิดเห็นเกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำนวน 1 ข้อ

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่า

หรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ชุด ครูจำนวน 15 ชุด บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 10 ชุด รวมจำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 157 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน (Purposive selection) ประกอบด้วย รองศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 2 คน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์
3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

   ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 17-21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปสาระสำคัญที่มีความสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล สำหรับสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล รองลงมาคือ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	2.68	0.53	ปานกลาง	4.42	0.78	มาก
2. ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล	2.59	0.52	ปานกลาง	4.43	0.72	มาก
3. ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล	2.62	0.54	ปานกลาง	4.46	0.68	มาก
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	2.63	0.53	ปานกลาง	4.45	0.77	มาก
5. ทักษะการทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล	2.74	0.49	ปานกลาง	4.44	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	2.65	0.52	ปานกลาง	4.44	0.73	มาก

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในภาพรวม ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล

ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง

องค์ประกอบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI modified	ลำดับ
	D	I		
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	2.68	4.42	0.650	4
2. ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล	2.59	4.43	0.714	1
3. ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล	2.62	4.46	0.703	2
4. ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	2.64	4.45	0.690	3
5. ทักษะทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล	2.75	4.44	0.619	5
เฉลี่ยรวม	2.65	4.44	0.675	

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการดังนี้

2.1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม วางแผนผังองค์กรที่ชัดเจน ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.2 ทักษะการแก้ไขปัญหายุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีหลากหลายช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดข้อมูลและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เสริมสร้างความเป็นธรรมด้วยกระบวนการเจรจาแบบ Win-Win และสร้างแพลตฟอร์มสื่อสารที่ปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน เพื่อให้บุคลากรเสนอแนวทางแก้ไขได้อย่างเสรี พร้อมทั้งรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.3 ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่องผ่านเว็บไซต์ Facebook และ Line เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีทั้งของตนเองและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ Big Data เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดหาเครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้บุคลากรใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ทักษะด้านเทคนิคทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ทันยุคดิจิทัล วางแผนพัฒนาระยะยาวโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างการ

เรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีระบบ โดยใช้เครื่องมือ เช่น Google Sheets และ Google Studio พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

2.5 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ รับฟัง และมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยหลักบริหารแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น เชิดชูผลงาน สร้างขวัญกำลังใจ และใช้ระบบ PLC ในการติดตาม ปรับปรุงงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล และทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายเนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุณยวรีย์ เศวตวงศ์สกุล (2557) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2563) ที่ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล รองลงมาคือ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัล ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ในการสื่อสารประสานงาน เผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศ Big data ค้นคว้า ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล สะดวก และรวดเร็วในการเรียกใช้ข้อมูล การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะกำหนดทิศทางเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเรียนรู้เปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทักษะการสื่อสาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยเรียงจากค่าลำดับของดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง จากมากไปหาน้อยพบว่า ทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับแรกรองลงมาคือ ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะทำงานเป็นทีมยุคดิจิทัลตามลำดับตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหา และความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสาร

ยุคดิจิทัล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากร ผ่านช่องทางออนไลน์ที่หลากหลายเพื่อสร้างเครือข่าย และสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนและสร้างแนวทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยี และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อลงกต สุทธการ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน พบว่าทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล เป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา นามวงศ์ (2566) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ทักษะการแก้ปัญหาเชิงดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลได้ โดยผู้ศึกษาจะนำมาเสนอการอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีปัญหาสูงสุดตามดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

3.1 ด้านทักษะการแก้ปัญหายุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี มีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบความเห็นหลักเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อขัดแย้งเพื่อวางแผนในการแก้ปัญหารับฟังข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายเสนอแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยไม่เข้าข้างฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควร ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัล ในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และคาดการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการตัดสินใจ รวมถึงการพัฒนา แผนการจัดการปัญหาเชิงรุก ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของMiller (1998) ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคตและการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า

เป็นประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตีความและสรุปความ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

3.2 ทักษะการสื่อสารยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและบริหารจัดการ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษา Facebook และ Line เพื่อกระจายข่าวสาร ประสานงาน และแจ้งข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็วและโปร่งใส ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน ลดการใช้ทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ(2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูด้านการสื่อสารมีแนวทาง ดังนี้ การสื่อสารจะต้องใช้ภาษาที่เหมาะสมรวมถึงไม่แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวรุนแรง สื่อสารกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกันให้เกียรติต่อบุคคลที่ทำการสื่อสาร การพูดหรือการแสดงออกทางกายควรทำอย่างสุภาพเหมาะสมกับคุณวุฒิและวัยวุฒิ ไม่สื่อสารให้เกิดผลทางลบ มีเจตนาที่ดีมุ่งไปสู่การพัฒนางาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.3 ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลทันสมัย และปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล โดยวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาวด้านเทคโนโลยีและการสร้างทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมถึงติดตามเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวตามยุคสมัยอันจะนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์และการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การจัดประชุมออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง รวมถึงการใช้ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุน

ให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2561)ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3ในรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี และดิจิทัลและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา และการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษาตามความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นต้องปรับปรุงมากที่สุดคือด้านทักษะการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาดังกล่าวเพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะดิจิทัลเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อค้นหาทักษะเฉพาะด้านที่ยังขาด และแนวทางการพัฒนา เช่น ด้านการใช้ AI การจัดการระบบข้อมูลนักเรียน หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงบริบทภายใน และภายนอกที่มีผลต่อการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร เช่น การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ทัศนคติและแรงจูงใจของผู้บริหาร

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้ ดังภาพ



เอกสารอ้างอิง

กาญจนา นามวงศ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไกรศร เจียมทอง. (2564*). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2563). *สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยสาส์น.

บุณยวรีย์ เศวตวงศ์สกุล. (2557). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม.* การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ.2565 – 2570.* สำนักงาน.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อลงกต สุทธการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Best, J.W. (1982). *Research in Education* (4th ed.). Prentice- Hall.

Cronbach, Lee J. (1990*). Essential of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins.

Miller, K. S. (1998). Coping cognitive appraisal, optimism, gender, and ages as carelates of depression and anxiety in myocardial infarction patient. *Psychology, 58*(9), 5132

Likert, R. (1976). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

การพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวัน สำหรับเด็กออทิสติกโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน*

เลิศชัย แก้วภักดี

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ
Corresponding Author e-mail: lknaja25@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก 2) ศึกษาผลพัฒนาการหลังการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก 3) ศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก กลุ่มเป้าหมาย คือเด็กที่มารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษที่เป็นบุคคลออทิสติก จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แบบบันทึกผลการฝึกพูดและแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกมีความสอดคล้องทางด้านเนื้อหา (IOC = 0.93) และด้านเทคนิค (IOC = 0.92) 2) ผลการศึกษาพัฒนาการด้านการออกเสียงและความเข้าใจภาษา ของผู้เรียนมีพัฒนาการหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 3) ความพึงพอใจของการใช้งานบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกของครู และผู้ปกครอง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ทักษะภาษาและการสื่อสาร; เด็กออทิสติก; บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

* Received: 9 April 2025, Revised: 20 May 2025, Accepted: 23 May 2025

Development of Language Skills and Daily Communication for Autistic Children using Computer - Assisted Instruction

Lertchai Kaewpukdee

Special Education Center, Sisaket Province
Corresponding author e-mail: lknaja25@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to achieve three objectives: 1) Develop computer-assisted instruction lessonsfor training language skills and daily communication skills in autistic children. 2) Investigate the developmental outcomes after using these computer-assisted instruction lessons for training language skills and daily communication skills in autistic children. 3) Examine the satisfaction levels after using these computer-assisted instruction lessons for training language skills and daily communication skills in autistic children. The target group consisted of 3 autistic children who received services at the SpecialEducation Center in Sisaket Province. The research instruments included computer-assisted instruction, a speech training record form, and a satisfaction questionnaire. The statistical methods employed in the research were means, and standard deviations. The research findings were as follows: 1) The computer-assisted instruction lessons for training language skills and daily communication in autistic children were consistent in terms of content (IOC = 0.93) and technical aspects (IOC = 0.92). The content covered various vocabulary categories, including vegetables/fruits, food, beverages, utensils/things, places, and daily routines. 2) The study's results showed significant improvement in the pronunciation and language comprehension of the learners after the intervention compared to before. 3) The satisfaction of teachers and parents with the use of computer-assisted instruction lessons for training language skills and daily communication in autistic children was reported at the highest level.

Keywords: Autistic Children; Language and Communication Skills; Computer Assisted Instruction Lessons

บทนำ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้พัฒนาการศึกษาระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยได้นำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 มาเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้ตรงตามสภาพความพิการ และศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจชุมชน และผู้ปกครอง และได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ พุทธศักราช 2563 เพื่อให้มีและใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นแนวเดียวกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหลักสูตรเพื่อให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาตั้งแต่แรกเกิด

ถึง 6 ปีให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม สติปัญญา และทักษะจำเป็นเฉพาะความพิการ สำหรับเด็กพิการแต่ละประเภทที่เหมาะสมเต็มศักยภาพ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563)

เด็กออทิสติกเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการอย่างรุนแรงด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือขาดทักษะทางสังคมด้านการสื่อความหมาย หรือขาดทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและมีพฤติกรรมซ้ำๆ บางคนอาจมีพัฒนาการล่าช้าหรือเร็วกว่าเด็กทั่วไป มักพบเห็นได้ชัดเจนตั้งแต่วัยเด็กเล็กก่อนอายุ 3 ขวบ มีลักษณะอาการที่แตกต่างกันตามระดับความรุนแรงมีดังนี้ความบกพร่องด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมความบกพร่องทางการสื่อสารลักษณะทางพฤติกรรมและอารมณ์ ความบกพร่องทางด้านการเลียนแบบและจินตนาการและความบกพร่องด้านการเรียนรู้ทางประสาทสัมผัส ความบกพร่องด้านการใช้อวัยวะต่างๆ อย่างประสานสัมพันธ์กันอันจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน (สมพร หวานเสร็จ, 2552)

จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศเริ่มให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเด็กออทิสติกแต่ละคนมากที่สุด เนื่องจากเด็กออทิสติกเป็นเด็กที่มีความผิดปกติและความล่าช้าของพัฒนาการอย่างรุนแรง (PervasiveDevelopmental Disorder) ได้แก่ พัฒนาการทางสังคม ด้านภาษา การสื่อสาร การสื่อความหมายการเล่น รวมทั้งปัญหาด้านพฤติกรรม (Limsila, 2002), (เพ็ญแข ลิ่มศิลา, 2545) ซึ่งความบกพร่องทางการรับรู้ดังกล่าวทำให้เด็กมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างไปจากเด็กทั่วไปในวัยเดียวกันอย่างเด่นชัด เด็กออทิสติกร้อยละ 80.00 จะมีปัญหาทางภาษาและการสื่อสารอย่างรุนแรงและถือว่าเป็นลักษณะความผิดปกติที่สำคัญที่แพทย์ใช้วินิจฉัยว่าเป็นออทิสติก (Trangkasombat,2002), (อุมาพร ตรังคสมบัติ, 2545)

ความบกพร่องทางด้านภาษาของเด็กออทิสติก ทั้งในเรื่องการพูดและด้านความเข้าใจภาษาเด็กมีปัญหาในการสื่อสารหรือสื่อความต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจแต่จากการที่เด็กออทิสติกเรียการใช้สายตาและจดจำได้ดีจากการปฏิบัติซ้ำๆ เรียนรู้ได้ดีจากการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรจากข้อดีที่กล่าวมา การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา รูปแบบการเรียนของเด็กออทิสติก จึงมุ่งเน้นที่กลวิธีการรับรู้ผ่านการมองเป็นสำคัญ เพราะข้อมูลที่เป็นคำพูด เป็นข้อมูลที่คงอยู่เพียงชั่วคราวและมีความยากลำบากในการจำ ข้อมูลจะเข้ามาและหายไปอย่างรวดเร็ว แต่สิ่งใดก็ตามที่รับรู้ได้ด้วยการมองเห็น เช่น ภาษากาย วัตถุ สิ่งพิมพ์ และรูปภาพ เป็นต้น จะเป็นข้อมูลที่คงอยู่ได้นาน และสามารถย้อนกลับมาดูใหม่ได้ หรือหากไม่สามารถสื่อสารได้ก็ใช้วิธีแสดงความต้องการอันจะช่วยให้การสื่อสารบรรลุได้ (เพ็ญแข ลิ่มศิลา, 2545) นี้ยังมีรายงานจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศว่าเด็กออทิสติกคิดเป็นภาพ Visual thinking) มีเด็กออทิสติกหลายคนที่พัฒนาการที่ดีขึ้นได้เล่าประสบการณ์ตอนเด็กว่า เขาไม่สามารถคิดออกมาเป็นภาษาจะนึกคิดเป็นภาพมากกว่าคำพูด (ดุสิต ลิขนะพิชิตกุล, 2545)

ปัจจุบันวิวัฒนาการของเทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เกิดความสนุกสนานน่าสนใจให้กับตัวผู้เรียนรวมถึงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป ที่เป็นสื่อการสอนรูปแบบหนึ่งสร้างขึ้นตามจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และแก้ไขปัญหาเรื่องความ

แตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเลือกเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูปแบบตำรา หรือบทเรียนสำเร็จรูปแบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้และความพึงพอใจของแต่ละบุคคลได้ (Sukhasan, 2004) และผู้สอนมีการจัดเตรียมการสอนตามลำดับขั้นการเรียนรู้เริ่มจากง่ายไปหายากและมีการนำเสนอเนื้อหาคำอธิบาย คำถาม รวมทั้งคำเฉลยต่อเนื่องกันไป (Talubthong, 2010) การพัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับเด็กออทิสติก ได้มีงานวิจัยที่ศึกษา ได้แก่ งานวิจัยที่ใช้รูปแบบต่าง ๆ เช่นการใช้ป้ายกระดานสื่อสาร (Pasunkhato,Simmatan, Rujimora&Senajak, 2009) การใช้ระบบการแลกเปลี่ยนรูปภาพ (Rukkhawattanakul&Srisukvatnanan, 2020) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอื่น เช่น การใช้หุ่นยนต์มาพัฒนาทักษะการสื่อสารของเด็กออทิสติก (Kumazaki, Muramatsu,Yoshikawa, Haraguchi, Sono, Matsumoto,Ishiguro, Kikuchi, Sumiyoshi & Mimura, 2021) คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction : CAI) นั้น เป็นสื่อการเรียนการสอนทางคอมพิวเตอร์รูปแบบหนึ่งซึ่งใช้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ในการนำเสนอสื่อประสม ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง กราฟิก แผนภูมิ กราฟภาพเคลื่อนไหว วีดีทัศน์ และเสียง เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาที่ใกล้เคียงกับการสอนจริงในห้องเรียนมากที่สุด โดยนำเสนอเนื้อหาทีละหน้า สามารถดึงดูดความสนใจและกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ เพราะคอมพิวเตอร์ช่วยสอน CAI ที่มีลักษณะเป็นสารสนเทศ หมายถึง มีเนื้อหาสาระที่ได้รับการเรียบเรียงอย่างดี ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือได้รับทักษะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดที่จะพัฒนาทักษะการสื่อสารเด็กออทิสติกศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อพัฒนาการทักษะการสื่อสารของเด็กออทิสติกให้สามารถสื่อสารได้ และเป็นแนวทางแก่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจได้นำวิธีการดังกล่าวนี้ไปใช้ในการสอนเด็กออทิสติก แก้ปัญหาการเตรียมความพร้อมของเด็กออทิสติกในทักษะการรับรู้และแสดงออกทางภาษาและเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการด้านการพูดของเด็กออทิสติกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก

2) เพื่อศึกษาผลพัฒนาการหลังการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก

3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนที่ได้รับการวินิจฉัยว่ามีภาวะออทิสซึม ที่มารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้ 1) ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่ามีภาวะออทิสซึม 2) มีอายุระหว่าง 2 - 6 ปี 3) สามารถรับฟังคำสั่งอย่างง่ายและปฏิบัติตามได้ และ 4) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จนครบตามกิจกรรมที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะการใช้ ดังนี้

2.1 แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan: IIP)จำนวน 1 แผน

2.2บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 12 คำศัพท์ ได้แก่ แอปเปิ้ล ส้ม กล้วยแตงโม มะละกอ ทุเรียน มังคุด องุ่น เงาะ มะม่วง มะพร้าว และ สับปะรด

2.3 แบบประเมินความสามารถพื้นฐาน

2.4 แบบประเมินผลการออกเสียงเพื่อใช้ในการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียน

2.5แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง ที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan: IIP) จำนวน 1 แผน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553)

3.1.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ พุทธศักราช 2567 มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมตามศักยภาพ ตัวบ่งชี้ 9.2 แสดงออกหรือพูดเพื่อสื่อความหมายได้ จุดประสงค์พฤติกรรม นักเรียนสามารถพูดคำพยางค์เดียว เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผลสื่อและแหล่งเรียนรู้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563)

3.1.2 วิเคราะห์เนื้อหา ประเมินความสามารถพื้นฐาน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เวลา ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาเป็น 1 เรื่อง จำนวน 1 แผน แผนละ 50 นาทีดังนี้

3.1.3 องค์ประกอบของแผนการสอนเฉพาะบุคคล เป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเขียนแผนการสอนเฉพาะบุคคล จำเป็นต้องเขียนตามลำดับองค์ประกอบและหากขาดองค์ประกอบใดก็มิอาจทำให้แผนการสอนเฉพาะบุคคล นั้นสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาแล้วการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบของแผนโดยทั่วไปจะมี 11 องค์ประกอบดังนี้ 1) มาตรฐานการเรียนรู้2) ตัวบ่งชี้ 3) จุดประสงค์พฤติกรรม4) สาระการเรียนรู้ 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อ /อุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก 7) เทคนิคการ

สอน 8) การเสริมแรง 9) เกณฑ์/วิธีการประเมิน 10)บันทึกผลการสอน 11) สรุปผลการประเมิน

3.1.4 ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการสอนเฉพาะบุคคลโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของแผนการจัดการสอนเฉพาะบุคคล โดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) โดยความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบแผนการจัดการสอนเฉพาะบุคคล ต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51

3.1.5 นำแผนการสอนเฉพาะบุคคล ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.2 บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 12 คำศัพท์ ได้แก่ แอปเปิ้ล ส้ม กล้วยแตงโม มะละกอ ทุเรียน มังคุด องุ่น เงาะ มะม่วง มะพร้าว และ สับปะรด

3.2.1 ศึกษาเทคนิควิธีการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกสำหรับนักเรียนจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2นำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อประเมินความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหาและด้านเทคนิค กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมที่สร้างขึ้น

3.2.3นำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนออทิสติกที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แล้วตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3.2.4นำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปใช้ดำเนินการใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.3 แบบประเมินความสามารถพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.3.1 กำหนดลักษณะของแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน เป็นชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งมีการให้คะแนนเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553)

3.3.2 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน

3.3.3 สร้างแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน มีลักษณะเป็น แบบสำรวจรายการมีทั้งหมด 5 ระดับ ที่เกี่ยวกับทักษะภาษาเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การรู้จักชื่อตนเองการตอบสนองเมื่อมีคนบอกให้หยุด การทำตามคำสั่งง่าย ๆ การทำตามคำสั่งที่เป็นขั้นตอน การสื่อสารโดยการใช้คำหนึ่งคำ สองคำ สามคำ การรู้จักคำศัพท์มากกว่า 10 คำ พูดสนทนา เป็นต้น

3.3.4นำแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน ที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.3.5ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามหรือรายการที่ไม่ผ่านเกณฑ์หรือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6จัดทำแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.4 แบบประเมินผลการออกเสียงเพื่อใช้ในการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียนผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 กำหนดลักษณะของแบบประเมินผลการออกเสียงออกเป็น 2 เรื่อง ได้แก่ การแสดงออกทางภาษา และการเข้าใจภาษา เกณฑ์การประเมิน คือ ทำได้ = ผ่าน และ ทำไม่ได้= ไม่ผ่าน

3.4.2 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบประเมินผลการออกเสียง

3.4.3 สร้างแบบประเมินผลการออกเสียงจำนวน 12 คำศัพท์

3.4.4นำแบบประเมินผลการออกเสียงที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.4.5ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามหรือรายการที่ไม่ผ่านเกณฑ์หรือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4.6จัดทำแบบประเมินผลการออกเสียงฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.5 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.5.1 กำหนดลักษณะของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก เป็นชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับคือ ระดับมากที่สุด มากปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งมีการให้คะแนนเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.5.2 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3.5.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกจำนวน 10 ข้อ

3.5.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.5.5ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามหรือรายการที่ไม่ผ่านเกณฑ์หรือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.5.6จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขออนุญาตผู้บริหาร ผู้ปกครอง เพื่อทำการทดลองและดำเนินการศึกษา

4.2 นำแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน และแบบประเมินผลการออกเสียงไปประเมินก่อนเรียนนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

4.3 ดำเนินการสอนกลุ่มเป้าหมายด้วยแผนการสอนเฉพาะบุคคลโดยใช้เทคนิคการสอนแบบเชิงรุก(Active Learning)เสริมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง จำนวน 1 แผน แผน

ละ 50 นาที ใช้เวลาในการทดลองเป็นเวลา 42 สัปดาห์ จำนวน 42 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง (ภายใน 1 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568 ระยะเวลา 11 เดือน) โดยผู้วิจัยดำเนินการสอนด้วยตนเองและประเมินผลด้วยบันทึกผลหลังการสอนหลังจากเรียนเสร็จทุกครั้ง

4.4 หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครบ 1 ปีการศึกษาตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล แล้วผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินความสามารถพื้นฐาน และแบบประเมินผลการออกเสียงไปประเมินหลังเรียน

4.5 ให้ครู และผู้ปกครองทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

4.6 นำข้อมูลจากการประเมินก่อนและหลังจากการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิธีพรรณนานำเสนอข้อมูลโดยใช้กราฟเส้นแสดงความสามารถของเด็กออทิสติก หลังจากใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลการวิจัย

การพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สรุปผลการวิจัยดังนี้

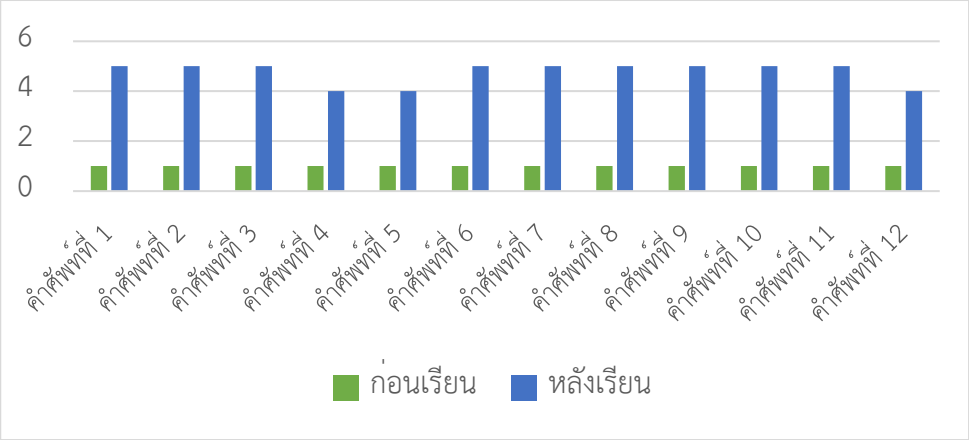
1. ผลการประเมินบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ที่สร้างขึ้นมีผลการประเมินความสอดคล้องทางด้านเนื้อหา ผลปรากฏว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.93 แปลผลคือ มีความสอดคล้องทางด้านเนื้อหาและผลการประเมินด้านเทคนิค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.92 แปลผลคือ มีความสอดคล้องทางด้านเทคนิค ซึ่งค่าเฉลี่ยที่บ่งชี้ว่านำไปใช้ได้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก สามารถนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนออกเสียงได้ ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ผลการประเมิน	
	IOC	แปลผล
ผลการประเมินด้านเนื้อหา	0.93	สอดคล้อง
ผลการประเมินด้านเทคนิค	0.92	สอดคล้อง

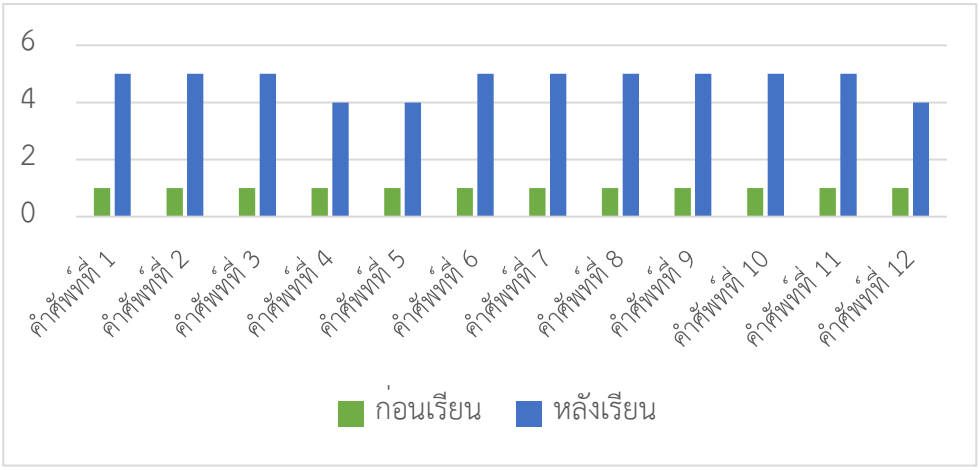
2. ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ส่งผลทำให้เกิดการกระตุ้นให้นักเรียนมีการสื่อสารเพิ่มขึ้น โดยนักเรียนมีการตอบสนองและออกเสียงตามเนื้อหาในบทเรียนสำเร็จโดยมีเกณฑ์วัดประเมินผลคือ นักเรียนไม่ตอบสนองหรือทำไม่ถูกให้ค่าระดับเท่ากับ 0 ครูผู้สอนกระตุ้นเตือนทางกาย ท่าทาง และวาจาให้ค่าระดับเท่ากับ 1 ครูผู้สอนกระตุ้นเตือนทางท่าทาง และวาจาให้ค่าระดับเท่ากับ 2 ครูผู้สอนกระตุ้นเตือนทางวาจาให้ค่าระดับเท่ากับ 3 นักเรียนทำได้บ้าง ไม่ได้บ้าง โดยครูผู้สอนไม่ต้องกระตุ้นเตือนให้ค่าระดับเท่ากับ 4 นักเรียนทำได้ด้วยตนเองทั้งหมดให้ค่าระดับเท่ากับ 5 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาด้วยแผนภูมิกราฟเป็นรายบุคคลดังนี้

แผนภูมิกราฟที่ 1 ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกด้านการออกเสียง กรณีศึกษา A



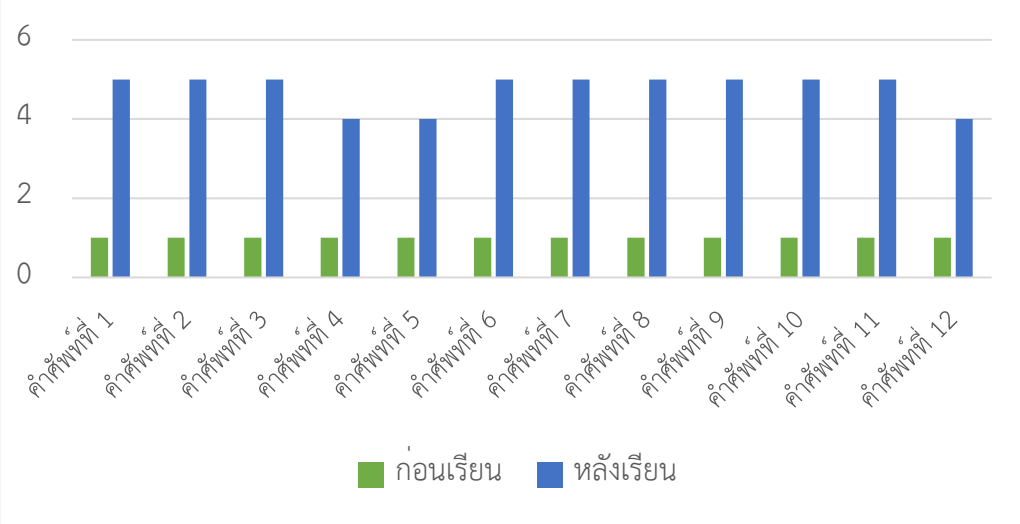
จากแผนภูมิกราฟที่ 1 พบว่า ระดับพัฒนาการการออกเสียงหลังใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในภาพรวมมีพัฒนาการการออกเสียงสูงขึ้นจากระดับ 1 เป็นระดับ 4 และ 5

แผนภูมิกราฟที่ 2 ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกด้านการออกเสียง กรณีศึกษา B



จากแผนภูมิกราฟที่ 2 พบว่า ระดับพัฒนาการการออกเสียงหลังใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในภาพรวมมีพัฒนาการการออกเสียงสูงขึ้นจากระดับ 1 เป็นระดับ 4 และ 5

แผนภูมิกราฟที่ 3 ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกด้านการออกเสียง กรณีศึกษา C



จากแผนภูมิกราฟที่ 3 พบว่า ระดับพัฒนาการการออกเสียงหลังใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในภาพรวมมีพัฒนาการการออกเสียงสูงขึ้นจากระดับ 1 เป็นระดับ 4 และ 5

สรุปผลการประเมินผลการแสดงออกทางภาษาและความเข้าใจภาษาก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของกรณีศึกษา เมื่อใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน พบว่า การออกเสียงของกรณีศึกษา A B และ C หลังเรียนมีระดับพัฒนาการการแสดงออกทางภาษาและความเข้าใจภาษาสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินผลการแสดงออกทางภาษาและความเข้าใจภาษาก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของกรณีศึกษา

ที่	ชื่อผลไม้	ความเข้าใจทางภาษา (ก่อนเรียน)						ความเข้าใจทางภาษา (หลังเรียน)						การแสดงออกทางภาษา (ก่อนเรียน)						การแสดงออกทางภาษา (หลังเรียน)					
		0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
1	แอปเปิ้ล		✓										✓		✓										✓
2	ส้ม		✓										✓		✓										✓
3	กล้วย		✓										✓		✓										✓
4	แตงโม		✓										✓		✓									✓	

ที่	ชื่อผลไม้	ความเข้าใจทางภาษา (ก่อนเรียน)						ความเข้าใจทางภาษา (หลังเรียน)						การแสดงออกทางภาษา (ก่อนเรียน)						การแสดงออกทางภาษา (หลังเรียน)					
		0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
5	มะละกอ		✓										✓		✓									✓	
6	ทุเรียน		✓										✓		✓										✓
7	มังคุด		✓										✓		✓										✓
8	องุ่น		✓										✓		✓										✓
9	เงาะ		✓										✓		✓										✓
10	มะม่วง		✓										✓		✓										✓
11	มะพร้าว		✓										✓		✓										✓
12	สับปะรด		✓										✓		✓									✓	
รวม			12										60		12									12	45

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก

รายการประเมิน	μ	σ	**ระดับความพึงพอใจ**
1. กิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ช่วยทำให้กระตุ้นนักเรียนอยากที่จะออกเสียงมากขึ้น	4.85	0.12	มากที่สุด
2. กิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ทำให้นักเรียนรู้สึกสนุกกับการเรียน	4.84	0.28	มากที่สุด
3. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.78	0.30	มากที่สุด
4. บรรยากาศในชั้นเรียนเหมาะสม นักเรียนมีความสุขในการเรียน	4.75	0.17	มากที่สุด
5. ครูใช้สื่อที่น่าสนใจ และสื่อความหมายเข้าใจชัดเจนเหมาะสมกับนักเรียน	4.89	0.10	มากที่สุด
6. นักเรียนรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	4.92	0.19	มากที่สุด
7.นักเรียนมีความสนใจ จดจ่อ มีสมาธิในการเรียนมากขึ้น	4.95	0.12	มากที่สุด
8. ผู้ปกครองสามารถนำสื่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปใช้ฝึกนักเรียนที่บ้านได้	4.93	0.20	มากที่สุด

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
9. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนี้มีประโยชน์ช่วยอำนวยความสะดวกต่อครู ผู้ปกครอง ในการใช้ฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้	4.88	0.15	มากที่สุด
10. ครูมีการวัดและประเมินผลพัฒนาการอย่างต่อเนื่องทำให้ทราบผลพัฒนาการเป็นระยะ	4.89	0.19	มากที่สุด
โดยรวม	**4.86**	**0.18**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก พบว่า ครูและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, σ = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 นักเรียนมีความสนใจ จดจ่อ มีสมาธิในการเรียนมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.95, σ = 0.12) รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้ปกครองสามารถนำสื่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปใช้ฝึกนักเรียนที่บ้านได้ ($\bar{X}$ = 4.93, σ = 0.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 4 บรรยากาศในชั้นเรียนเหมาะสม นักเรียนมีความสุขในการเรียน ($\bar{X}$ = 4.75, σ = 0.17)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผลการประเมินบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก ที่สร้างขึ้นมีผลการประเมินความสอดคล้องทางด้านเนื้อหา ผลปรากฏว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.93 แปลผลคือ มีความสอดคล้องทางด้านเนื้อหาและผลการประเมินด้านเทคนิค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.92 แปลผล คือ มีความสอดคล้องทางด้านเทคนิค ซึ่งค่าเฉลี่ยที่บ่งชี้ว่านำไปใช้ได้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก สามารถนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนออกเสียงได้และผลการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนเดช หมิดทองคำ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถทักษะทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการเรื่อง ผักและผลไม้ โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนห้องเตรียมความพร้อมร่างกายหรือสุขภาพ 2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 4 จังหวัดตรัง ผลการประเมินความความเหมาะสมของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องผักและผลไม้ ทักษะทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}$= 3.95, S.D. = 0.71) ผลความสามารถทักษะ

ทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการเรื่อง ผักและผลไม้ ของนักเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสูงขึ้นระดับดีมาก

2. ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก พบว่า ผลการประเมินผลการแสดงออกทางภาษาและความเข้าใจภาษาก่อนเรียนและหลังเรียน การออกเสียงของกรณีศึกษา A B และ C หลังเรียนมีระดับพัฒนาการการแสดงออกทางภาษาและความเข้าใจภาษาสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ศึกษาหลักสูตร เทคนิควิธีการสอนและการออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคลที่ดี มีการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดและจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ โดยมีวิธีหรือกระบวนการสร้างและออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่อิงมาตรฐานการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยศึกษาค้นคว้าและผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงทำให้เป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่นำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ผลพัฒนาการทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติกสูงขึ้น และผลการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนเดช หมิดทองคำ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถทักษะทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ เรื่อง ผักและผลไม้ โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนห้องเตรียมความพร้อมร่างกายหรือสุขภาพ 2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 4 จังหวัดตรัง พบว่า ผลของความสามารถทักษะทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ เรื่อง ผักและผลไม้ โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) สูงกว่าก่อนเรียน 3) ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน จากการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เรื่อง ผักและผลไม้ทักษะทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีระดับคะแนนก่อนเรียนเฉลี่ยร้อยละ 52.5 หลังเรียนเฉลี่ยร้อยละ 91.25 พบว่าคะแนนสูงขึ้นระดับดีมาก

3. ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับในการฝึกทักษะภาษาและการสื่อสารในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออทิสติก พบว่า ครูและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนความคิดขั้นสูงที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ดีในที่สุดจะช่วยให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจ จนสามารถชี้นำตลอดชีวิตในฐานะผู้ฝึกใฝ่การเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน ทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาการเรียนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อการเรียน ด้วยจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชฎาพร เจ๊กรวย (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นักเรียนมีความ

พึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เสริมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ควรมีการนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนี้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควบคู่ไปกับเทคนิค
วิธีการสอนเพื่อให้นักเรียน สนใจ จดจ่อ มีสมาธิเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้

1.2 ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เสริมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนั้นควรคำนึงถึงเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมให้เหมาะสม เพราะถ้ากิจกรรมมากไปจะทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย

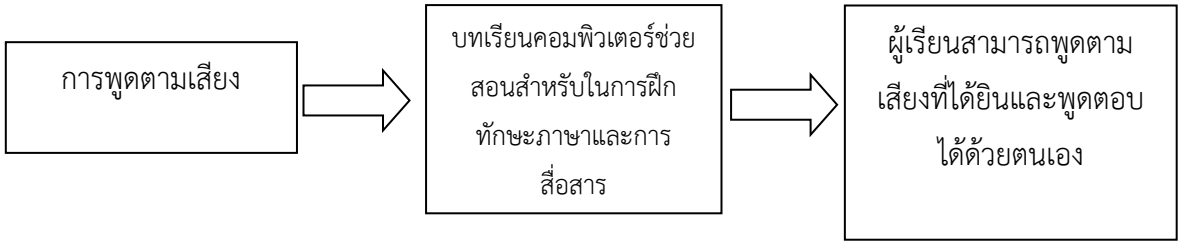
1.3. ควรมีการสร้างบรรยากาศในการฝึกที่กระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ความคิดอย่างเต็มที่และมีอิสระในการคิด จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรชมเชยผลงานของ นักเรียนทุกคน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในเนื้อหาอื่น ๆ ต่อไปเพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นและให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

2.2 ควรศึกษา และมีการนำรูปแบบ และขั้นตอนการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปพัฒนาใช้กับทักษะด้านอื่นๆ

องค์ความรู้ใหม่การวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

ชฎาพร เจ๊กรวย. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก. *วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 8*(1), 373-392.

ดุสิต ลิขนะพชิตกุล. (2545). *พัฒนาการบำบัดสำหรับเด็กออทิสติกแนวทางปาหมอเพ็ญแข.* พิมพดี.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2541). *คอมพิวเตอร์ช่วยสอน.*กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

เพ็ญแข ลิ่มศิลา. (2545). *ออทิสซึมในประเทศไทยจากตำราสู่ประสบการณ์ เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง ครู หมอ พ่อแม่: มิติแห่งการพัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนเดช หมิดทองคำ. (2562). *การศึกษาความสามารถทักษะทางสติปัญญาหรือการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ เรื่อง ผักและผลไม้ โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนห้องเตรียมความพร้อมร่างกายหรือสุขภาพ 2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 4 จังหวัดตรัง.* ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 4 จังหวัดตรัง.

วรานิษฐ์ พิชิตยศวัฒน์ (2555). *ประสิทธิผลของกิจกรรมดนตรีบำบัดต่อพัฒนาการทางสื่อความหมายและปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนออทิสติก.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมพร หวานเสร็จ. (2552). *การพัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก โดยใช้สื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการมอง.* ขอนแก่น:คลังนานาวิทยา.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2553). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล.* http://special.obec.go.th.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). *ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ พุทธศักราช 2563.* สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2545). *ช่วยลูกออทิสติก คู่มือสำหรับพ่อแม่ผู้ไม่ยอมแพ้.* ซันต้าการพิมพ์.

Kumazaki, H., Muramatsu, T., Yoshikawa, Y., Haraguchi, H., Sono, T., Matsumoto, Y., Ishiguro, H., Kikuchi, M., Sumiyoshi, T. and Mimura, M (2021). Enhancing Communication Skills of Individuals With Autism Spectrum Disorders While Maintaining Social Distancing Using Two Tele-Operated Robots. *Frontiers in Psychiatry, 2021*(11), 1-9.

Limsila, P. (2002). *Autism Training and Care Manual for Parents*. Yuwaprasart Waithayopathum Child Psychiartric Hospital.

Pasunkhato, S., Simmatan, P., Rujimora, J., and Senajak, J. (2009). Practices of Communication skills in Daily life for Autistic Children thouh Communicative Billboards. *Rajabhat Sarakham University Journal; RMU.J, 3*(1), 51-58.

Rukkhawattanakul, W., and Srisukvatnanan, P. (2020). Communicative Ability Development by Picture Exchange Communication System for a Student with Autism Spectrum Disorder and Oral Cavity Impairment Caused by an Accident. *Journal Of Ratchasuda College for Research and Development of Persons With Disabilities*, *16*(1), 70–82.

Sukhasan, S. (2004). *The development of ready-made lessons on language and culture for students in Mathayom 4*. (Master's Thesis). Nakhon Pathom: Silpakorn University.

Talubthong, A. (2010). *The Development of Programed Intruction on Thai Words Formation for Mathayomsuksa III Students, Klong Pak Lak School, Prawet, Bangkok*. Master Thesis, Srinakharinwirot University.

Trangkasombat, U. (2002). *Helping children with autism: a guide for uncompromising parents*. Family Development Research and Development Center Co., Ltd.

การศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*

ธวัชชัย อุตตะ[1]* พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2] สมาน อัศวภูมิ[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
*Corresponding author e-mail: thawatchai@srk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 341 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 20 คน และครูผู้สอน 321 คน เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.993 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{XY}) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนำองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการปฏิบัติการ และด้านบุคลากร 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านผู้รับบริการทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์ และด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ความสำเร็จในการบริหาร; โรงเรียนมาตรฐานสากล

* Received: 13 May 2025, Revised: 19 May 2025, Accepted: 24 May 2025

Study of the relationship between administrative conditions and the success of the administration of international standard schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office

Thawatchai Utta[1*] Phongsak Thongpanchang[2] Saman Assawaphumi[3]

Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: thawatchai@srk.ac.th

ABSTRACT

This research article aimed to: 1) study the management conditions of international standard schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office, 2) examine the level of success in managing international standard schools, and 3) investigate the relationship between management conditions and the success of school management. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 341 participants, comprising 20 school administrators and 321 teachers. The research instrument used in this study had an Item-Objective Congruence (IOC) value ranging between 0.60–1.00 and a reliability coefficient of 0.993. Data were collected using a questionnaire and analyzed using percentage (%), mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's product-moment correlation coefficient (r_{XY}). The research findings revealed that: 1) The overall management conditions of international standard schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office were at a high level. When ranked by mean scores from highest to lowest, the order was: organizational leadership, strategy, students and stakeholders, measurement, analysis and knowledge management, operations, and personnel. 2) The overall success level in managing international standard schools was also at a high level. When ranked by mean scores from highest to lowest in each aspect, it was found that: curriculum, learning process and core work processes, human resources, educational service recipients and stakeholders, finance, market and strategy, and organizational leadership and supervision. 3) The relationship between management conditions and the success of international standard school management was found to have a moderately positive correlation, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Relationship; Management Success; World-Class Standard Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนมีคุณลักษณะตามที่ประเทศชาติต้องการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ซึ่งบัญญัติให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และ

พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ พร้อมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้สอดรับกับบริบทโลกาภิวัตน์ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการยกระดับโรงเรียนให้มีมาตรฐานในระดับสากล โดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จัดทำโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่สามารถแข่งขันและใช้ชีวิตร่วมกับนานาประเทศได้อย่างสร้างสรรค์ และเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้มาตรฐานเทียบเท่าระดับนานาชาติ การดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเริ่มต้นจากโรงเรียนนำร่องรุ่นที่ 1 จำนวน 500 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา 381 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษา 119 โรงเรียน โดยกำหนดกรอบระยะเวลา 3 ปี และดำเนินงานภายใต้ระบบบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality Management System) อิงตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) และ OBECQA ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2559) เพื่อปรับกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับนานาชาติ โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงถือเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล ทั้งในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวางระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learning to Do) การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Learning to Be) (สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2565)

อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการ เช่น การขาดแคลนครูที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ การขาดแคลนสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณ ส่งผลให้โรงเรียนแต่ละแห่งมีความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนาสู่มาตรฐานสากลที่แตกต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2563) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของระบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฐานะกลไกหลักในการกำหนดทิศทาง ขับเคลื่อน และบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล สอดคล้องกับ สิริกานต์ เอื้อธารากุล (2566) ที่พบว่ากลยุทธ์สำคัญของโรงเรียนมาตรฐานสากลต้องเน้นการพัฒนาบุคลากรและการบริหารแบบบูรณาการ รวมถึง พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง และประยูร อิ่มสวาสดิ์ (2562) ที่ระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับเครือข่ายชุมชนช่วยเพิ่มศักยภาพโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อีกทั้ง สมาพร ลี้ภัยรัตน์ และธานี เกสทอง (2560) ยังชี้ว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนมาตรฐานสากลต้องใช้การบริหารจัดการตามระบบคุณภาพควบคู่กับการมีส่วนร่วมของครูและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ลดปัญหาเชิงพื้นที่ สร้างสมดุลคุณภาพ ยกระดับการศึกษาสู่มาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเชิงปริมาณโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 2,918 คน จากจำนวน 54 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 147 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,771 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 341 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 321 คน จากจำนวน 54 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (กิติพงษ์ ลือนาม, 2561) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) ตำแหน่ง 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด 4) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 5) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

3. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ของแบบสอบถามโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach, 1970) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.993

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยภาพรวม

(n=341)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการนำองค์กร	4.22	0.63	มาก
2. ด้านกลยุทธ์	4.16	0.65	มาก
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.12	0.61	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.11	0.62	มาก
5. ด้านบุคลากร	4.04	0.64	มาก
6. ด้านการปฏิบัติการ	4.10	0.63	มาก
เฉลี่ย	**4.20**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.20, **S.D.**=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการนำองค์กร ($\overline{X}$=4.22, **S.D.**=0.63) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.16, **S.D.**=0.65) และด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\overline{X}$=4.12, **S.D.**=0.61) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ($\overline{X}$=4.04, **S.D.**=0.64)

2. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยภาพรวม

(n=341)

รายการ	ระดับความสำเร็จ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญ	4.16	0.66	มาก
2. ด้านผู้รับบริการทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.07	0.72	มาก
3. ด้านทรัพยากรบุคคล	4.09	0.72	มาก
4. ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	4.02	0.72	มาก
5. ด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์	4.03	0.73	มาก
เฉลี่ย	**4.09**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.09, **S.D.**=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ($\overline{X}$=4.16, **S.D.**=0.66) รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.09, **S.D.**=0.72) และด้านผู้รับบริการทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\overline{X}$=4.07, **S.D.**=0.72) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ($\overline{X}$=4.02, **S.D.**=0.72)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สภาพการบริหาร (X)	**ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y)**					**รวม (Y)**
	ด้านหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Y_1)	ด้านผู้รับบริการทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Y_2)	ด้านทรัพยากรบุคคล (Y_3)	ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Y_4)	ด้านการเงินตลาดและกลยุทธ์ (Y_5)	
1. ด้านการนำองค์กร (X_1)	.704**	.231**	.287**	.404**	.240**	**.416****
2. ด้านกลยุทธ์ (X_2)	.288**	.752**	.260**	.375**	.255**	**.292****
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_3)	.366**	.261**	.480**	.544**	.335**	**.330****
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (X_4)	.268**	.383**	.207**	.357**	.545**	**.296****
5. ด้านบุคลากร (X_5)	.336**	.219**	.293**	.327**	.250**	**.294****
6. ด้านการปฏิบัติการ (X_6)	.369**	.232**	.271**	.294**	.356**	**.339****
รวม (X)	**.494****	**.282****	**.335****	**.423****	**.244****	**.425****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.207 – 0.704 และสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.425**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 3 ด้าน คือ ด้านการนำองค์กร (X_1) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_3) และด้านการปฏิบัติการ (X_6) r = 0.416, 0.330 และ 0.339 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับสภาพการบริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 มี 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Y_1) ด้านทรัพยากรบุคคล (Y_3) และด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Y_4) r = 0.494, 0.335 และ 0.423 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำองค์กร ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์โดยผ่านระบบการนำองค์กรไปยังครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ที่ได้รับการส่งเสริมในยุคการศึกษา 4.0 นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการอบรมพัฒนาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จัดให้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมบทบาทผู้นำในโรงเรียนอย่างชัดเจน สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในบทบาทผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบ สำหรับด้านบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แม้อยู่ในระดับมาก แต่อาจแสดงถึงข้อจำกัดในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาครู การสร้างขวัญกำลังใจ หรือระบบการประเมินผล ซึ่งอาจยังไม่ทั่วถึงหรือมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงชีพ กันทะลือ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดพะเยา โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตตา ปุยงาม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมทั้ง 7 หมวด อยู่ในระดับมาก โดยหมวด 1 การนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านกลยุทธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับ

ถัดมาแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

จากการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรมีความหลากหลาย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้เทียบเคียงมาตรฐานสากล มีการบูรณาการองค์ความรู้และทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ทิพหนองแวง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณวดี ปามุทา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยที่พบนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อสภาพการบริหารของผู้บริหารมีค่ามากขึ้น ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ก็จะมากขึ้นด้วย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แนวทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความหลากหลาย ทั้งในด้านประสบการณ์ ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากร และความสามารถในการนำองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจยังไม่ครอบคลุมหรือเชื่อมโยงทุกมิติของความสำเร็จตามแนวทางโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างเต็มที่ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1986) ที่กล่าวถึงวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) ซึ่งเน้นว่า การปรับปรุงคุณภาพและ

ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรต้องอาศัยการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา เมาบุดดา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ในภาพรวมด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการอยู่ลำดับที่ 1

อย่างไรก็ตามค่าความสัมพันธ์ที่พบในระดับปานกลางนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่าบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความแตกต่างด้านความพร้อม บุคลากร ทรัพยากร และการจัดการที่หลากหลาย โรงเรียนในเขตเมืองและชนบทมีบริบทแตกต่างกัน ทำให้การนำองค์กรหรือการจัดการเรียนรู้บางอย่างอาจส่งผลมากในบางโรงเรียน แต่อาจไม่มีผลเท่าเทียมกันในอีกโรงเรียน อีกทั้งความสำเร็จไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยตรง แต่เกิดจากองค์ประกอบหลายด้านที่ซ้อนทับและส่งผลร่วมกัน เช่น สภาพการบริหารที่ดีอาจช่วยส่งเสริมหลักสูตรได้ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันความสำเร็จยังต้องอาศัยทรัพยากรครู นักเรียน งบประมาณ และความร่วมมือจากชุมชนด้วย ส่งผลให้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปรจึงกระจายตัวและไม่สูงมากนัก เพราะปัจจัยอื่นนอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาอาจมีอิทธิพลแทรกซ้อนอยู่

การที่ด้านการนำองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในฐานะผู้นำองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะในประเด็นการจัดทำหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งโรงเรียนจะสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนได้จำเป็นต้องอาศัยการนำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน และมีการขับเคลื่อนระบบหลักสูตรอย่างจริงจังสอดคล้องกับ สิริกานต์ เอื้อธารากุล (2566) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลจำเป็นต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ บริหารจัดการเชิงรุก และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองมาตรฐานการศึกษาสากล ขณะเดียวกัน พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง และประยูร อิ่มสวาสดิ์ (2562) ก็ระบุว่า การนำองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อระบบการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบ ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร การสนับสนุนทรัพยากร การมอบอำนาจการตัดสินใจเชิงวิชาการ และการกำกับติดตามประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญของโรงเรียนมาตรฐานสากล อีกทั้งโรงเรียนมาตรฐานสากลมีข้อกำหนดให้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเป็นแบบ “โรงเรียนเป็นฐาน” (School-based Curriculum) และต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้น

การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในระดับสากล เช่น ภาษาอังกฤษ ICT และการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและผู้นำองค์กรที่มุ่งมั่นขับเคลื่อนหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป ดังนี้

1. ระดับนโยบาย

หน่วยงานระดับสูงควรกำหนดนโยบายเชิงรุกในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีสมรรถนะการนำองค์กรด้านวิชาการ การขับเคลื่อนหลักสูตรและจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านหลักสูตรอบรมเฉพาะทางและโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการศึกษา

2. ระดับปฏิบัติ

ควรจัดอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำเชิงวิชาการให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทักษะการนำองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ การกำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการโรงเรียนบนมาตรฐานคุณภาพระดับสากล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลและศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในเขตเมืองและนอกเขตเมือง

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการนำองค์กร และแนวทางการกำกับดูแลองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ว่า การนำองค์กรเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นปัจจัยต้นทางสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานสากล และควรพัฒนาแนวทางการบริหารแบบบูรณาการทุกมิติ พร้อมระบบสนับสนุนที่ยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ เพื่อเสริมศักยภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กิติพงษ์ ลือนาม. (2561). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา.* ห้างหุ้นส่วนจำกัด โคราชมาร์เก็ตติ้ง แอนด์ โปรดักชัน.

ชนัตตา ปุยงาม. (2558). *แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงชีพ กันทะลือ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดพะเยา* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ประภัสสร ทิพหนองแวง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรรณวดี ปามุทา. (2559). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง และประยูร อิ่มสวาสดิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *BUU Social Science Journal*, *21*(1), 1–19.

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). *แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิชุดา เมาบุดดา. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในโรงเรียนประถมศึกษา สำกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมาพร ลี้ภัยรัตน์ และธานี เกสทอง. (2560). รูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 31*(106), 90-106.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2563). *รายงานการประเมินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ประจำปีการศึกษา 2563.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.

สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). *แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2565). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สิริกานต์ เอื้อธารากุล. (2566). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 11*(2), 645-657.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper and Row.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*

พัณบงกช ปาณมาลา

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Corresponding author e-mail: panbongkoj@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาด้านความรู้ 2) เพื่อศึกษาด้านทักษะ 3) เพื่อศึกษาด้านการพัฒนาความรู้ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัย ได้ดำเนินการกระบวนการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,310 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบ ส่วนที่ 2) แบบสอบถามข้อมูล ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการพัฒนาความรู้ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอน โดยกำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่ 1: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมากสุด ร้อยละ 73.33 และเพศชาย ร้อยละ 26.67 และ ผลการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน เรียงตามลำดับ คือ Zoom มากที่สุด ร้อยละ 50.83 รองลงมา คือ Google Meet ร้อยละ 35.83 รองลงมา คือ Microsoft Team ร้อยละ 8.33 และอื่น ๆ ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ ส่วนที่ 2: ผลการวิจัยด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน พบว่า คือ 1) ผลรวมของระดับความรู้ $\bar{x}$ = 3.80, SD. = 0.49 ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลรวมของระดับทักษะ $\bar{x}$ = 4.01, SD.=0.57 ทักษะอยู่ในระดับมากและ 3) ผลรวมของการพัฒนาความรู้และทักษะ $\bar{x}$ = 4.14, SD.=0.54 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่; การเรียนการสอน; บุคลากรทางการศึกษา

* Received: 27 March 2025, Revised: 14 May 2025, Accepted: 17 may 2025

Development Of Using The Modern Information Technology For Instruction Of Education Personnel At Khok Sung District Sa-Kaeo Province

Panbongkoj Panamala

Lecturer of Faculty of Education, Western University
Corresponding author e-mail: panbongkoj@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study Development of using the modern information technology for instruction of educational personnel at Khok Sung District, Sa Kaeo Province. The objectives are 1) To study of knowledge,. 2) To study of skills, and 3) To study the development of knowledge and skills of using the modern information technology for instruction of educational personnel at Khok Sung District, Sa Kaeo Province. The researcher conducted the study with the population and sample group consisting of educational personnel at Khok Sung District under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area 2, totaling 1,310 people and the purposive sampling 120 people. The research instrument was a questionnaire divided into two parts as follows: 1) General information about the respondents. 2) Information regarding knowledge, skills, and the development of knowledge and skills of using the modern information technology for instruction. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The research results showed that: Part 1: The majority of respondents were female (73.33%) and male (26.67%). Regarding the use of modern information technology for teaching and learning, the most used platform was Zoom (50.83%), followed by Google Meet (35.83%), Microsoft Teams (8.33%), and others (5.00%). Part 2: The findings on knowledge, skills, and development of knowledge and skills in using modern information technology for instruction revealed that: 1) The average level of knowledge were $\bar{x}$ = 3.80, SD = 0.49, indicating a moderate level of knowledge. 2) The average level of skills were $\bar{x}$ = 4.01, SD = 0.57, indicating a high level of skills and 3) The average level of development knowledge and skills were $\bar{x}$ = 4.14, SD = 0.54, also indicating a high level.

Keywords: Modern Information technology; Instruction**;** Educational Personal

บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” มุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ทุกศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ฯ อย่างสมดุล และมุ่งเน้นพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อค้นหาศักยภาพ สู่ความเป็นเลิศเชื่อมโยงการเรียนการสอนในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้กำหนดเป็นนโยบาย ว่าด้วยเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา เพื่อให้รัฐกำหนดโยบายเร่งรัดส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำราและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีสอดคล้องกับความเห็นของ (พัณบงกช ปาณมาลาและนภาภรณ์ ธัญญา, 2565) กล่าวว่า การเรียนการสอนจะผสมผสานระหว่างระบบ IT กับความใส่ใจของผู้สอน เช่น ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรู้รอบด้านผู้สอนก็จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำ จัดการเวลาและข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนแต่ละคนแบบ personalized ทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับความเห็นของ (สุปรียา ศิริพัฒนกุล, 2555) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของ การก้าวสู่ประเทศไทยในยุค 4.0 คือ การพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถเชิงนวัตกรรม ครูในยุคการศึกษาไทย 4.0 ต้องเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับความเห็นของ (Marr, 2020) กล่าวว่า เทคโนโลยีสามารถช่วยให้สถาบันการศึกษาและนักการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทเรียนหรือหนังสือเรียนแบบดิจิทัล เป็นต้น

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ จากงานวิจัย คือ “Smart” S = Soft Skill, M = Mentoring for Development, A = Active learning, R = Refection for Leaning, T = talented และสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ที่มีความมุ่งมั่นในการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสนเทศเพื่อการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยมีแนวทางการวิจัยแบบเจาะจง (purposive sampling) สำหรับของบุคลากรทางการศึกษา เท่านั้น ซึ่งงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1.เพื่อศึกษาด้านความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

2.เพื่อศึกษาด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

3.เพื่อศึกษาด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอนของบุคคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ระเบียบวิธีวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,310 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จังหวัดสระแก้ว จำนวน 120 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูล ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ดังนี้

1) ด้านความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอน

2) ด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอน

3) ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอน

3.ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

3.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

3.2 ศึกษาหลักการ รูปแบบ และวิธีสร้างแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มากำหนดขอบเขต กรอบแนวคิดให้ครอบคลุม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อจัดทำร่างแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาภาษา และความเข้าใจในคำถามก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) การตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (รายละเอียดอยู่ภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้าง เนื้อหา ภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญจะประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1= สอดคล้องกับเนื้อหาและมีความชัดเจน

0 = ไม่แน่ใจสอดคล้องกับเนื้อหาหรือมีลักษณะของคำถามไม่ชัดเจน

-1 = ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและคำถามไม่ชัดเจน

การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตรคำนวณของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557) และมีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

ถ้า IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ถ้า IOC ≤ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะพิจารณาปรับปรุงใหม่

ผลของแบบสอบถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05-1.00 หากคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.05 จะนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม และการหาค่า IOC ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ของแบบสอบถามชุดนี้ มีค่าเฉลี่ย 0.79 -1.00 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้ทุกข้อ

2) นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาคำความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของ (ปวีณา คำพุกกะ, 2557) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระดับความสอดคล้อง

1.00 มีความสอดคล้องสมบูรณ์

0.81 – 0.95 มีความสอดคล้องกันดีมาก

0.71 – 0.80 มีความสอดคล้องกันดี

0.60 – 0.70 มีความสอดคล้องกันพอสมควร

0.01 – 0.59 มีความสอดคล้องกันต่ำ

0.00 ไม่มีมีความสอดคล้อง

นำผลเกณฑ์ความสอดคล้องอยู่ที่ระดับสูงกว่า 07 - 1.00 ขึ้นไป จากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้ทุกข้อ

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานวิจัย ครั้งนี้

4.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน

4.3 รับแบบสอบถาม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จาก 14 โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาจากผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

5.การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

2) ข้อมูลที่ใช้ในแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ วิเคราะข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

3) เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนนแบบสอบถามด้านความรู้ ด้านทักษะและการพัฒนาความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน โดยวิเคราะห์แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ตาราง เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนนในแบบสอบถาม

ลำดับที่	เกณฑ์พิจารณา	ความหมาย
1	คะแนน 5	ระดับมากที่สุด
2	คะแนน 4	ระดับมาก
3	คะแนน 3	ระดับปานกลาง
4	คะแนน 2	ระดับน้อย
5	คะแนน 1	ระดับที่สุด

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) การหาสถิติร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สูตรการคำนวณของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของ (ปวีณา คำพุกกะ, 2557)

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอน พบว่า ผลการวิจัยค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จากจำนวนประชากร 120 คน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากสุด และเพศชายน้อยสุด ผลของอายุเรียงตามลำดับ คือ อายุ 21-30 ปี มากที่สุด รองลงมา

คืออายุ 31-40 ปี รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไปตามลำดับ ผลของวุฒิการศึกษา เรียงตามลำดับ คือ ระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาระดับปริญญาโท7 และต่ำกว่าปริญญาตรี ผลของตำแหน่งปัจจุบัน เรียงตามลำดับ คือ ครูชำนาญการมากที่สุด รองลงมา คือ ครูผู้ช่วย รองลงมา คือ ครูชำนาญการพิเศษ รองลงมา คือ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีการสอนในระดับชั้นต่าง ๆ เรียงตามลำดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายและประถมศึกษา ผลประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่เรียงตามลำดับ คือ รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมา คือ ศึกษาด้วยตนเองจากตำราและเอกสาร คือ สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีโดยตรง และมีความรู้ด้านนี้น้อย มีผลประสบการณ์ในการทำงานเรียงตามลำดับคือ 2-5 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปี รองลงมา คือ 6-10 ปี และต่ำกว่า 2 ปี ผลของสถานที่ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ของโรงเรียน คือ ห้องศูนย์สื่อการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือ ห้องโสตทัศนศึกษา รองลงมา คือ ห้องพิเศษตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และตามสายชั้น ผลของแหล่งการใช้งบประมาณ คือ งบประมาณส่วนตัวมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักการศึกษาจัดสรรให้ และโรงเรียน และผลของการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ใดในการเรียนการสอน เรียงตามลำดับ คือ Zoom มากที่สุด รองลงมา คือ Google Meet รองลงมา คือ Microsoft Team และอื่น ๆ เป็นต้น

2. ผลการวิจัยด้านความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน พบว่า 1) สามารถอธิบายเกี่ยวกับข้อมูล ของฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2) สามารถอธิบายระบบการทำงานในโลกออนไลน์ เว็บไซต์ แอพพลิเคชั่น รวมถึงบอกถึงวิธีการเข้าถึงฐานข้อมูลข้อดีข้อเสียของ ข้อมูลออนไลน์ได้อย่างถูกต้อง ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 3) สามารถบอกหรืออธิบายระบบ CAI ที่ช่วยในการเรียการสอนในปัจจุบัน และทราบข้อดีข้อเสีย ของระบบ CAI ผลของ ระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 4) สามารถอธิบาย การสื่อสารในชีวิตประจำวันผ่านโลกออนไลน์ และใช้ระบบออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารได้ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับมาก 5) สามารถรับส่งข้อมูลผ่านไลน์ อีเมล์ แชท สารสนเทศทางด้านอิเล็กทรอนิกส์หรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการเรียการสอนในสถานศึกษา ได้ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับมาก 6) สามารถกระตุ้นให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนได้ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับมาก 7) สามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานในการเรียนการสอนได้ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 8) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอได้ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 9) ได้สร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการเรียนการสอนได้ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับมาก และ 10) สามารถบอกหรืออธิบายได้ว่าในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนใช้ระบบออนไลน์ หรือ แอพพลิเคชั่นและฐานข้อมูลออนไลน์มาใช้ในการเรียนการสอนได้ ผลของระดับความรู้อยู่ในระดับมาก ผลรวมของวิจัยด้านความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ คือ $\bar{x}$ = 3.80, SD. = 0.49 ระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิจัยด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน พบว่า 1) การส่งเสริมทักษะการใช้และสร้างสื่อเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายตรงกับความต้องการการส่งเสริมทักษะ ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมทักษะในการสร้างสื่อเทคโนโลยีที่มีเนื้อหา ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนการสอน ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 3) การส่งเสริมทักษะ ในการสร้างสื่อเทคโนโลยีมีรูปแบบที่ทันสมัย น่าสนใจ ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 4) การส่งเสริมทักษะในการสร้างสื่อเทคโนโลยี มีความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 5) ผลการส่งเสริมทักษะในการสร้างวิธีการรับส่งข้อมูล ผ่านไลน์ อีเมล์ แชท และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ที่ถือเป็นสารสนเทศทางด้านอิเล็กทรอนิกส์หรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการสนับสนุนการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับมาก 6) การส่งเสริมทักษะสร้างสื่อเทคโนโลยี เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้นักเรียน ผลการพัฒนาการด้านการเรียนการสอนดีขึ้น ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 7) การส่งเสริมทักษะ ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนประเภทบทเรียน CAI Multimedia มีความหลากหลาย ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 8) การส่งเสริมทักษะและสนับสนุน อบรม วิธีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี การเรียนการสอน ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับมาก 9) การส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีมีค่า เพื่อเครือข่ายทางสังคม (Social Network) และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการเรียนการสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับมาก และ 10) การส่งเสริมทักษะการใช้ Application มีรูปแบบที่ทันสมัย สามารถบอกหรืออธิบายการพัฒนาการด้านการเรียนการสอนดีขึ้น ผลของระดับทักษะอยู่ในระดับมาก ผลรวมการวิจัยด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ คือ $\bar{x}$ = 4.01, SD.=0.57 ระดับทักษะอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิจัยด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน พบว่า 1) ความสามารถผลิตสื่อเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหากลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก 2) ความสามารถวางรูปแบบสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่นำเสนอเนื้อหาได้น่าสนใจและทันสมัยเพิ่มขึ้น ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสามารถออกแบบสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน นักเรียนเกิดทักษะ การคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหามากขึ้น ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก 4) ความสามารถใช้อุปกรณ์ที่สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยสอดคล้องต่อสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 5) การพัฒนาเพิ่มพูนประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก 6) การพัฒนาตนเองด้านเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ใช้สื่อเทคโนโลยีในชั้นเรียน ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 7) การพัฒนาตนเองด้านเทคนิค และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ใช้สื่อเทคโนโลยีในชั้นเรียน ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง 8) การพัฒนาปรับปรุงเทคนิคการเรียนการสอน สอดคล้องกับเนื้อหาสภาพปัจจุบัน และตัวนักเรียนอย่าง

สม่ำเสมอ ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก 9) การพัฒนาด้านทักษะการสื่อสารในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และ 10) การพัฒนาด้านวิธีการเรียนการสอนโดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และกระบวนการคิด ผลของระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก ผลรวมของการวิจัยการพัฒนาความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ คือ $\bar{x}$ = 4.14, SD.=0.54 ระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผลอภิปรายผล การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีรายละเอียด ดังนี้

1.ผลของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน พบว่า ผลของสถานที่ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ของโรงเรียน คือ ห้องศูนย์สื่อการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือ ห้องโสตทัศนศึกษา รองลงมา คือ ห้องพิเศษตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และตามสายชั้น ผลแหล่งการใช้งบประมาณ คือ งบประมาณส่วนตัวมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักการศึกษาจัดสรรให้ และโรงเรียน และผลการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ในการเรียนการสอน เรียงตามลำดับ คือ Zoom มากที่สุด รองลงมา คือ Google Meet รองลงมา คือ Microsoft Team ทั้งนี้ ความต้องการขอบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบันทำให้เกิดผลสะท้อนกับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรณัฏฐ์ ฐิตากรพงศ์สถิต, 2565) พบว่า แนวทางพัฒนาทักษะ ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ ได้แก่ ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (นรีกานต์ ทำมาน, 2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทาง พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์แต่ละประเภทเพื่อให้ครูเข้าใจหน้าที่การทำงานของแต่ละอุปกรณ์ และเร่งรัดสนับสนุนให้ ครูทุกคนใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ของตน

2. ผลของการวิจัยด้านความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสง จังหวัดสระแก้ว มีผลด้านความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน ผลรวมของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลคล้ายกับงานวิจัยของ (สาฮีดี แวดอเลาะ, 2559) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้สอนระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ (อาภรณ์ อังสาชน, 2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และสอดคล้องกับความเห็นของ (จิติมา วรรณศรี, 2564) กล่าวว่า ครูต้องมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่องผ่านการทบทวนและยกระดับเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ใน ยุค New Normal เลือกใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความเห็นของ (Bray & Aoki & Blue Gosh, 2008) กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยมีการกำหนดวิธีแสวงหาสืบค้นระดับการเข้าถึงสารสนเทศและการนำไปใช้ และสอดคล้องกับความเห็นของ (Claeys, Lowyck and Perre, 1997) กล่าวว่า บทบาทภาระงานและสถานภาพครูจะต่องเปลี่ยนไป ตามเทคโนโลยีสมัยใหม่การเรียนรูในอนาคตจะต่องเป็นไปในลักษณะของการฝกฝนตนเอง การเรียน แบบร่วมมือ และเป็นการสงเสริมความคิดสร้างสรรค

3. ผลของการวิจัยด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสง จังหวัดสระแก้ว มีผลด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน ผลรวมของระดับทักษะอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อำนาจ ไชยสงค์, 2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนโยบายของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) กระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 และเพื่อให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษาในด้านการพัฒนาครูยุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และความเห็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ (Jame Bellanca and Ron Brant, 2010) กล่าวว่า การศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ของศิษย์ไป อย่างสิ้นเชิงโดยต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) ด้วย นอกจากนี้ยังมีความเห็นของ (Kiss, 2017) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัวของคนในยุคดิจิทัลมากขึ้น ทักษะดิจิทัลจึงมีความสำคัญและจำเป็นเพิ่มขึ้น สำหรับทุกคน

4. ผลของการวิจัยด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ มีผลรวมระดับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2550) กล่าวถึง การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเห็นของ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (technology –based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการสะท้อนผลการประเมิน ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Drent and Meelisen, 2008) พบว่า พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามองเห็นข้อดีและข้อได้เปรียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังนำมาสู่ การเปลี่ยนแปลงเจตคติและการรับรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญและความตระหนักในการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนภายในอย่างสม่ำเสมอ ควรวางแผนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน

2. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาควรนำสื่อและนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทและสร้างศักยภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญและมีความมั่นใจในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอน โดยนำผลที่ได้นำมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา เพื่อนำไปสู่การใช้งานจริง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย คือ “Smart” อธิบายได้ ดังนี้

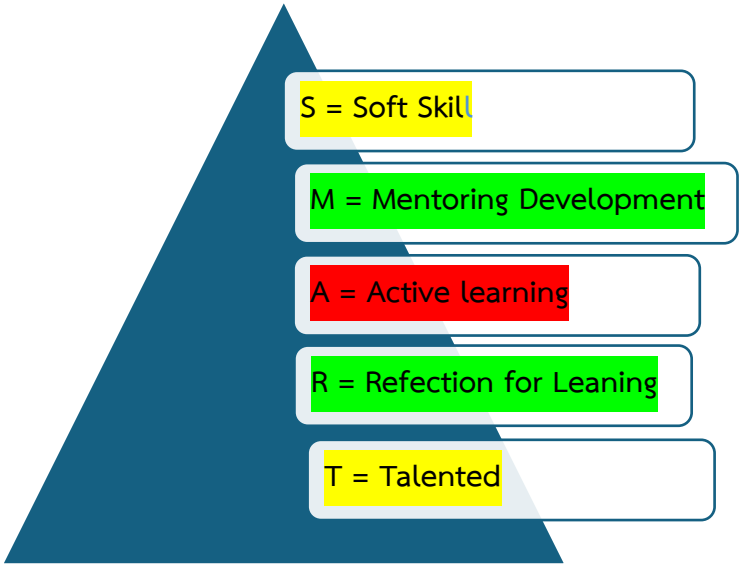
S = Soft Skill คือ ทักษะแห่งอนาคตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสนเทศยุคใหม่ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถเชิงสมรรถนะของแต่ละบุคคล ช่วยให้สามารถทำงานและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

M = Mentoring for Development คือ การให้คำปรึกษา และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสนเทศยุคใหม่ และการสื่อสารเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน

A = Active learning คือ การเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสนเทศยุคใหม่ ในเชิงสร้างสรรค์ผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับการเรียน การคิด การวิเคราะห์ ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำด้วยตัวเอง

R = Refection for Leaning คือ การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่และการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน

T = talented คือ มีความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสนเทศยุคใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนในปัจจุบันและอนาคต ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ: ความรู้ใหม่ “Smart”
ที่มา: พัณบงกช ปาณมาลา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542*. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. พริกหวาน.

กรณัฏฐ์ ฐิตากรพงศ์สถิต. (2565). แนวทางการสภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. *วารสารรัชต์ภาคย์, 16*(47), 189-206.

จิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. รัตนสุวรรณการพิมพ์

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 15. เอส อาร์พริ้นติ้งแมสโปรดดักส์ จำกัด

นรีกานต์ ทำมาน. (2564). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์, 15*(42), 189-203

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา คำพุกกะ. (2557). *สถิติธุรกิจ*. พิมพลักษณ์.

พัณบงกช ปาณมาลา และ นภาภรณ์ ธัญญา. (2565). *การเรียนรู้สู่ยุค VUCA และยุค 5G กับสถานะการณ์โควิด-19*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 20, กรกฎาคม ปีพุทธศักราช 2565: มหาวิทยาลัย เวสเทิร์น

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). *จากการเรียนรู้ออนไลน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้

สาฮีดี แวดอเลาะ. (2559). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้สอนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุปรียา ศิริพัฒนกุลขจร. (2555). *การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The 21st Century Learning)*. The NAS Magazine: มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2563 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2550). *หนึ่งปีแห่งการเร่งรัดพัฒนาการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ

อาภรณ์ อังสาชน. (2551). *พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

อำนาจ ไชยสงค์. (2564). *ทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

Bray, Erick & Aoki, Kumiko & Blue Gosh, Larry. (2008). Predictors of Learning Satisfaction in Japanese Online Distance Learners. *International Review of Research in Open and Distance Learning, 9*(3), 1-24.

Claeys, Lowyck and Perre. (1997). *Innovation Education through the of New Technologies: Reflections from the Field Educational Media International.* http//thailis.uni.net.th/hwweda/detail.nsp [2005,

Drent and Meelisen. (2008). Which factors obstruct or stimulate teacher educators to use ICT innovatively?. *Computer & Education, 51*, 187-199.

James Bellanca, and Ron Brandt. (2010). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่:การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21.* สำนักพิมพ์ openworlds

Kiss, M. (2017). *Digital skills in the EU labour market*. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb9ff359- e2c9-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en

Marr, B. (2020). The *Top 5 Tech Trends That Will Disrupt Education in2020-The Ed Tech Innovation Everyone Should Watch.* https://people.uis.edu/rschr1/onlinelearning/?p=63538

แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*

โยธิน สมภักดี[1]* พฤฒฒิพล พฤฒฒิกุล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
*Corresponding author e-mail: Yothin_sompakdee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและหาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ ครู และศึกษานิเทศก์ รวมทั้งสิ้น 367 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์จากตารางสำเร็จรูปสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติ (2) ปัญหาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม พบว่า ทั้ง 6 ด้าน พบว่า 1)สถานศึกษาขาดการร่วมกันสะท้อนปัญหาของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2)ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนให้ทราบ 3)สถานศึกษาขาดการบันทึกการเข้าเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา 4)ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลของการใช้ห้องสมุและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ 5)ฝ่ายบริหารไม่ให้ข้อเสนอและข้อแนะนำในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 6)ฝ่ายบริหารขาดสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศและความสามารถพิเศษ และนักเรียนพิการด้อยโอกาส (3) แนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีนโยบายการทำวิจัยให้ชัดเจน ควรสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในกิจกรรม PLC ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ทำกิจกรรม PLC (f=17) และควรสร้างปฏิทินการดำเนินงานวิชาการ สร้างแนวทางพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน (f=17)

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาการบริหาร; ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC); โรงเรียนขยายโอกาส

* Received: 2025-03-17, Revised: 2025-05-14, Accepted: 2025-05-17

Guidelines for the development of teaching management in educational institutions using the professional learning community (PLC) process in opportunity expansion schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Kamphaeng Phet Area 2

Yothin Sompakdee[1*] Pruettipol Pruettikul[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University
Corresponding author e-mail: Yothin_sompakdee@hotmail.com

ABSTRACT

This research explored the conditions, challenges, and management strategies for teaching and learning in opportunity expansion schools through the professional learning community (PLC) process under the Office of Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area 2. The study involved 367 participants, including administrators, teachers, and supervisors, along with 17 experts in educational management, using questionnaires and interviews for data collection. Analysis was performed using SPSS with methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that the overall administration of teaching through PLC achieved the high average level. When considering each aspect, it was found that the aspect of teaching and learning management in all learning groups at all levels according to the learning reform approach focusing on learners had the highest average value, followed by the aspect of promoting research and development in teaching and learning in all learning groups and the aspect of organizing activities to develop libraries and laboratories to facilitate learning, which had the average value of practice, respectively. Most participants did not encounter significant problems in the management strategies for teaching and learning in opportunity expansion schools through the PLC process under the Office of Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area 2. The study It was found that educational institutions should be encouraged to have clear research policies, should create leadership for subject group leaders in PLC activities, should encourage all teachers to do PLC activities (f=17), and should create an academic operation calendar, create guidelines for developing students in all subject groups according to the PLC process, and promote and support the abilities of all groups of students equally (f=17).

Keywords: Guidelines for the development of management; Professional Learning Community (PLC) Process; Opportunity expansion schools

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีรูปแบบเพื่อพัฒนาคนในชาติสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 อันมุ่งลดการพึ่งพาการนำเข้า มุ่งการสร้างเศรษฐกิจในประเทศ และมุ่งการสร้างสังคมที่แบ่งปัน ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ระบุไว้ว่า การศึกษาคือการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม สืบสานวัฒนธรรม สร้างสรรค์สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้ การศึกษาอย่างเป็นกระบวนการที่พัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้มีความสามารถและมีทักษะที่จำเป็นต่อยุคปัจจุบันหรือที่เราเรียกว่ายุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนนั้นต้องมีทักษะที่สามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างเท่าทัน แต่ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ ปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาที่เกิดจากตัวครู ปัญหาคุณภาพครูที่สำคัญส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูด้านสติปัญญา ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการสอนที่สำคัญ ต้องพัฒนาครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและสนับสนุนส่งเสริมงานทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียน (ปริศนา วิโนสุยะ, 2561)

การพัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพชั้นสูง ควรมีบทบาทหลัก 3 ประการ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Coach) เป็นผู้เรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครู ที่มีบทบาทเป็น ผู้สอน เท่านั้น และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

จากความเป็นมาและปัญหาในด้านความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา บริบทในแต่ละสถานศึกษา อีกทั้งความพร้อมของสถานศึกษาที่แตกต่างกันอันส่งผลต่อคุณภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารครูและบุคลากร ได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

2. เพื่อหาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหาร จำนวน 44 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 44 คน ครู จำนวน 265 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 367 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์จากตารางสำเร็จรูปสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดปัญหาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มาเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00 พร้อมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้ที่มีคุณสมบัติเหมือนกับประชากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษาขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.902

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try out) นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และนำไปจัดพิมพ์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา พร้อมแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสด้วยตนเองและบางส่วนส่งเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์

3. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมเก็บแบบสอบถาม จำนวน 367 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. ให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามและบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต2 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงโดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานโรงเรียนขยายโอกาส ที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษและดำเนินงาน PLC ในสถานศึกษา จำนวน 6 คน

3. นักวิชาการที่จบการศึกษาสาขาบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้าน PLC สถานศึกษา จำนวน 2 คน

4. หัวหน้างานวิชาการ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ และร่วมการดำเนินงาน PLC ในโรงเรียนเรียนขยายโอกาส จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยครอบคลุมประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 2 โดยนำข้อมูลสภาพและปัญหาในขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยนัดหมายวันเวลา และสถานที่ไว้ล่วงหน้า

2 .ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบแนวคำถามและเตรียมคำตอบ

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ จดบันทึกด้วยตนเอง พร้อมบันทึกเสียง

4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ครบทุกคน ตามจำนวนที่ต้องการเพื่อเตรียมไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยวิเคราะห์ตามแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เนื้อหาในเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต2

5. ผู้วิจัยสรุปแนวทางพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต2 ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และแจกแจงความถี่และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้ 1. สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพ

การบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.13)รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.12) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.10) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.09)ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษมีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.07) และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด($\overline{X}$ = 4.06)ตามลำดับ

2. สรุปปัญหาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

2.1ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาขาดการร่วมกันสะท้อนปัญหาของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 18.28 รองลงมา คือ สถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์สะท้อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 8.31 และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสะท้อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 4.99 ตามลำดับ

2.2ด้านการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 4.43 รองลงมา คือ สถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 3.88 และสถานศึกษาออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับช่วงวัยของผู้เรียน ร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

2.3ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาขาดการบันทึกการเข้าเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.17 รองลงมา คือ ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 7.16 และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 5.16 ตามลำดับ

2.4ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลของการใช้ห้องสมุและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.67 รองลงมา คือ สถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสะท้อนผลของการใช้ห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ร้อยละ 5.14 และสถานศึกษาออกแบบการจัดการเรียนรู้ในของสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ

ขาดการสนับสนุนให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ ร้อยละ 4.83 ตามลำดับ

2.5ด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารไม่ให้ข้อเสนอและข้อแนะนำในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 9.40 รองลงมา คือ สถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันให้ข้อเสนอและข้อแนะนำในการพัฒนางานวิจัย ร้อยละ 6.55 และสถานศึกษาไม่มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการให้ความรู้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และขาดการส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ร้อยละ 5.41 ตามลำดับ

2.6 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารขาดสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศและความสามารถพิเศษ และนักเรียนพิการด้อยโอกาส คิดเป็นร้อยละ 4.78 รองลงมา คือ สถานศึกษาขาดการวางแผนในการช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาส ผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาส และสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่มุ่งพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ร้อยละ 3.93 และสถานศึกษาขาดการกำหนดรูปแบบหรือกิจกรรมการเรียนรู้ในการส่งเสริมความสามารถพิเศษของผู้เรียนและจัดกิจกรรมไม่มุ่งเน้น ส่งเสริมความรู้ความสามารถพิเศษของผู้เรียน ร้อยละ 3.65 ตามลำดับ

3. สรุปแนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา พบว่า เสนอปัญหาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รวมถึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า นำปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาพัฒนาและออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับผู้เรียนทุกช่วงวัย และวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ พบว่า ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแหล่งการเรียนรู้ที่มี และใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า วางแผนการพัฒนาห้องสมุด ห้องทดลอง รวมถึงห้องปฏิบัติการอื่น ๆ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กำหนดให้มีการดำเนินการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนในทุกระดับชั้นทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ พบว่า กำหนดรูปแบบหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียน

พิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ และสถานศึกษาและครูผู้สอนติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของผู้เรียนในสถานศึกษา และข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) พบว่า ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีนโยบายการทำวิจัยให้ชัดเจน ควรสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในกิจกรรม PLC ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ทำกิจกรรม PLC และควรสร้างปฏิทินการดำเนินงานวิชาการ สร้างแนวทางพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ เนื่องจากสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับช่วงวัยของผู้เรียน มีการกำหนดคณะทำงานในการให้ความรู้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับช่วงวัยของผู้เรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Pirtle and Tobia, 2014) ได้ศึกษา การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มี ประสิทธิภาพในสถานศึกษานั้น ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีโครงสร้างและเป้าประสงค์ที่ ชัดเจนในการร่วมแลกเปลี่ยน 2) ให้ความสำคัญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน 3) การให้ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มในสถานศึกษา 4) การเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ 5) การควบคุมการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ และ 6) ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ในสมรรถนะ และการพัฒนาทางวิชาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรเบกา เอ็ม (Rebecca M., 2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเมือง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหาร 2) การทำงานร่วมกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4) จุดเน้น 5) ความเชื่อของครู และ 6) การสนับสนุน ทั้ง 6 ปัจจัยนี้ มีความสำคัญในการขับเคลื่อน PLC ให้กับโรงเรียนในเมือง

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาขาดการร่วมกันสะท้อนปัญหาของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนให้ทราบ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาขาดการบันทึกการเข้าเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารไม่สะท้อนผลของการใช้ห้องสมุและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารไม่ให้ข้อเสนอและข้อแนะนำในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารขาดสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศและความสามารถพิเศษ และนักเรียนพิการด้อยโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เข่งแก้ว, สาธร ทรัพย์รวงทอง และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิชาการ และงานวิจัยของปริศนา วิโนสุยะ (2563) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดตาก ผลวิจัยพบว่า สภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมากรองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุนและด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. แนวทางเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีนโยบายการทำวิจัยให้ชัดเจน ควรสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในกิจกรรม PLC ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ทำกิจกรรม PLC ควรสร้างปฏิทินการดำเนินงานวิชาการ สร้างแนวทางพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC ส่งเสริม

สนับสนุนความสามารถผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างนวัตกรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกกลุ่ม นำกระบวนการ PLC มาใช้ในการจัดชั้นเรียน ส่งเสริมผู้เรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC ควรมีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบและการดำเนินงานตามปฏิทินการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ เข่งแก้ว, สาธร ทรัพย์รวงทอง และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 คือ 1) ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำร่วมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำร่วมส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกด้วยความเต็ม 2) ด้านงบประมาณ ควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้ครู มีความคล่องตัวในการพัฒนางานระบบข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพูดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนภายในสถานศึกษาของกันและกันอย่างเปิดเผยเพื่อการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านการบริหารทั่วไป ควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันและประสานงานมีช่องทางการสื่อสารร่วมกันและเป็นไปในแนวเดียวกับงานวิจัยของพิชิต จำดี (2561) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขนาดเล็กภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการณ์การสอน ควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองและสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีเงื่อนไข สนับสนุนการส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การเสริมแรงให้กำลังใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันสร้างภาวะผู้นำ ผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความความถนัดและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์กร สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของตน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ควรจัดกลุ่ม PLC ตามสาขาวิชาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางควรผสมผสานครูจากหลากหลายกลุ่มสาระ พร้อมจัดสรรทรัพยากรและส่งเสริมนวัตกรรมการสอน ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กควรใช้แนวทางสร้างเครือข่าย PLC ระหว่างโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยบูรณาการเข้ากับการพัฒนาวิชาชีพครู พร้อมทั้งจัดอบรมแกนนำในโรงเรียนเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดระบบ Coaching & Mentoring โดยใช้ครูต้นแบบหรือผู้เชี่ยวชาญ และสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ร่วมกันและพัฒนาศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มาใช้ในโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคที่โรงเรียนต้องเผชิญ รวมถึงการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

2. ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส โดยการนำเสนอโมเดลหรือแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการที่เน้นการปรับใช้ในโรงเรียนขยายโอกาส

4. ศึกษาบทบาทของผู้นำการศึกษาในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยการสำรวจวิธีการที่ผู้นำโรงเรียน (เช่น ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ) สามารถสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

5. ศึกษาเปรียบเทียบการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสกับโรงเรียนในเขตเมือง เพื่อทำความเข้าใจความแตกต่างในบริบทการบริหารจัดการเรียนการสอน และนำผลการศึกษามาปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่มโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้รวมกันของครูเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน PLC อย่างเป็นระบบ การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสอนอันจะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ PLC ยังส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

ปาริชาติ เข่งแก้ว, สาธร ทรัพย์รวงทอง และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6*(5), 335-345.

ปริศนา วิโนสุยะ. (2561). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิชิต จำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2564). *นโยบายจุดเน้น.* https://www.kpp2.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป.* https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2559/hi2559-091.pdf

Pirtle, S.S. & Tobia, E. (2014). Implementing Effective Professional Learning Communities. *SEDL insights. 2*(3). http://www.sedl.org/ insights/2-3/implementing_effective_ professional learning_communities.pdf.

Rebecca M. (2015). *An Examination of Qualities of Effective Professional Learning Communities in Urban Schools*. Baylor University.

การพัฒนาผู้บริหารตามกรอบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล*

ชนะไพร ยอดบุญเรือง[1*] สมเกียติ ตุ่นแก้ว[2] พูนชัย ยาวิราช[3] และสุวดี อุปปินใจ[4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[4]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
*Corresponding author e-mail: chanaprai2523chiangrai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการเชิงวิเคราะห์แนวคิดที่เขียนขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมและบทความวิจัยเชิงเอกสารในระดับนานาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาให้เทียบเท่าระดับนานาชาติ รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องในบริบทของโรงเรียนในประเทศไทย กรอบแนวคิดสำคัญประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) การบริหารจัดการคุณภาพ (Total Quality Management) วัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture) และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การศึกษาครั้งนี้เสนอแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

คำสำคัญ: โรงเรียนมาตรฐานสากล; ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา; การบริหารจัดการคุณภาพ

* Received: 28 March 2025, Revised: 8 June 2025, Accepted: 19 June 2025

The Development of School Administrators under the International Standard School Framework

Chanaphrai Yotbunrueang[1] Somkiet Tunkaew[2]
Poonchai Yavirat[3] Suwadee Ouppinjai[4]

[1]Master of Education in Educational Administration, Chiangrai Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University
[4]Lecturer of Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: chanaprai2523chiangrai@gmail.com

ABSTRACT

This academic article presents a conceptual analysis based on a comprehensive review of relevant literature and research studies. Its objective is to analyze approaches to educational leadership development within the context of World-Class Standard Schools. The article focuses on synthesizing key factors that contribute to effective school management aligned with international standards, as well as proposing practical applications for Thai educational settings. The conceptual framework includes Strategic Leadership, Total Quality Management (TQM), Innovation Culture, and Lifelong Learning, all of which are considered essential for school administrators to adapt and lead effectively in the 21st century. The analysis concludes with proposed strategies that can be practically applied to enhance the quality of Thai education and elevate it to a globally competitive level.

Keywords: World-Class Standard School; Strategic Leadership; Educational Leadership Development; Quality Management.

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ระบบการศึกษาได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถแข่งขันในระดับสากล องค์กรทางการศึกษาทั่วโลกจึงได้กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและนำพาโรงเรียนสู่มาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น (UNESCO, 2015) ในบริบทของประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดนโยบายพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เทียบเท่ากับประเทศที่มีระบบการศึกษาขั้นสูง โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) โรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาและบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงกับมาตรฐานระดับโลก โครงการนี้ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

โดยใช้แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และกรอบการประเมินคุณภาพ OBECQA (Office of the Basic Education Commission Quality Award) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้ประเมินคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางของระบบคุณภาพระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) โดย OBECQA มีเกณฑ์หลัก 7 ด้านในการประเมิน ได้แก่ 1) การนำองค์กร (Leadership) 2) กลยุทธ์ (Strategy) 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Students and Stakeholders) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) 5) บุคลากร (Workforce) 6) กระบวนการปฏิบัติการ (Operations) และ 7) ผลลัพธ์ด้านการศึกษา (Education Results) ซึ่งกรอบการประเมินนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานสากล โดยเน้นการสังเคราะห์แนวคิดจากวรรณกรรมและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องในระดับนานาชาติ วิเคราะห์แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการ ตลอดจนเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนในประเทศไทย และอยู่บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (School Leadership) การบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณภาพ (Total Quality Management) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Innovation Culture) และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลจะนำไปสู่แนวทางหรือ “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง” เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ผลจากการศึกษานี้จะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางหรือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) คือกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีคุณภาพในระดับนานาชาติ ทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2014; Bush, 2020) แนวคิดนี้สอดคล้องกับกรอบคุณภาพของ OBECQA และ TQA ที่กำหนดว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมาย เชื่อมโยงทรัพยากร และประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

การพัฒนาผู้บริหารในบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากลควรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership): ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อโลกยุคใหม่ (Leithwood, 2017) (2) การบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณภาพ (Total

Quality Management): การดำเนินงานตามวงจร PDCA เพื่อพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง (Deming, 1986) (3) วัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture): การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถริเริ่มและนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ (OECD, 2018) และ (4) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning): การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Hargreaves & Fullan, 2012)

กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพผู้บริหารให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานสากล ได้แก่ 1) การอบรมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Training Workshops) ที่มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจจากข้อมูล (data-driven) 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน (ICT in School Leadership) และ 4) โครงการ PLC (Professional Learning Community) สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

กิจกรรมหนึ่งที่สะท้อนการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและสถานศึกษาตามมาตรฐานสากลได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนที่มีศักยภาพจำนวน 500 แห่งทั่วประเทศ เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาและประเมินตามเกณฑ์ OBECQA และ TQA โดยมีวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการให้ทัดเทียมระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้เทียบเคียงระดับนานาชาติ จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถเปลี่ยนผ่านองค์กรได้ (Transformational Leadership) ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการตัดสินใจ และการประเมินผลที่มีความแม่นยำ โรงเรียนที่มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และใช้กระบวนการประเมินผลที่เป็นจริง จะสามารถยกระดับทั้งคุณภาพของผู้เรียนและความเชื่อมั่นจากชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อผนวกกับหลักการของ OBECQA และ TQA อย่างครบวงจร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557; World Bank, 2021)

ทบทวนวรรณกรรม/แนวคิด

1. แนวทางการศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนดำเนินการศึกษาข้อมูลจากวรรณกรรมทางวิชาการและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในระดับสากล โดยเน้นการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น OECD และ UNESCO รวมถึงแนวคิดจากนักวิชาการที่มีผลงานโดดเด่นในด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของ

การพัฒนาผู้บริหารในบริบทโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้ เนื้อหาในส่วนถัดไปจะกล่าวถึงแนวคิดหลักที่มีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดจากวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมทางการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม และการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแต่ละแนวคิดสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

แนวคิดนี้เน้นบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการวางกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทภายนอกและภายใน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน (Leithwood, 2017)

1.1.2 การบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณภาพ (Quality Management)

เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการวางระบบบริหารงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ เน้นการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลในลักษณะวงจร PDCA (Plan–Do–Check–Act) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แนวคิด TQM ยังมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Deming, 1986)

1.1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture)

โรงเรียนมาตรฐานสากลจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ การพัฒนาวิธีการเรียนการสอน และการสร้างระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (Fullan, 2014)

1.1.4 การพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหาร มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การอ่าน การเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างลึกซึ้ง (Hargreaves & Fullan, 2012)

2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นผลจากนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งยกระดับโรงเรียนที่มีความพร้อมจำนวน 500 แห่ง ให้เป็นต้นแบบของโรงเรียนที่มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล โครงการนี้ริเริ่มในช่วงปี พ.ศ. 2553–2555 โดย

เน้นการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมโลกอย่างมีคุณภาพ

โรงเรียนในโครงการนี้จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานนานาชาติ มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “พลโลก” (Global Citizen) ที่มีศักยภาพรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมกันนี้ ยังมีการพัฒนาผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ รวมถึงการสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการศึกษาอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนมาตรฐานสากลยังมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์การที่เกี่ยวข้องในระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติและมาตรฐานโลก แบ่งเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่

1) คนเก่ง – มีความสามารถทางวิชาการ คิดวิเคราะห์เป็น มีความรู้ทันเหตุการณ์ ทันเทคโนโลยี และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2) คนดี – มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยในตนเอง เคารพสิทธิผู้อื่น และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) คนมีความสุข – มีสุขภาพดี มีจิตใจที่เข้มแข็ง ร่าเริง และสนุกกับการเรียนรู้และการใช้ชีวิต (สำนักงานบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553)

โครงการนี้จึงนับเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยให้ขยับเข้าใกล้มาตรฐานระดับโลก ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553)

2.1 แนวทางการกำกับดูแลโรงเรียนมาตรฐานสากล

การกำกับดูแลโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยใช้กรอบแนวทางตามเกณฑ์ OBECQA (Office of the Basic Education Commission Quality Award) และ TQA (Thailand Quality Award) เพื่อประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามหลักการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) โดยมุ่งเน้นวงจรการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) ตามแนวทางของ Deming (1986)

2.2 เป้าหมายและคุณลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากลมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ โดยมุ่งพัฒนาให้เป็น “พลโลก” (Global Citizen) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) คนเก่ง เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ

มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ รู้เท่าทันเทคโนโลยี และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความรู้ทั้งเกี่ยวกับบริบทของประเทศไทยและสากล 2) คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยในตนเอง เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม เคารพสิทธิและความแตกต่างของผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม 3) คนมีความสุข มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ เข้มแข็ง ร่าเริงแจ่มใส สนุกกับการเรียนรู้ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและการใช้ชีวิต คุณลักษณะทั้งสามนี้สะท้อนเจตนารมณ์ของโครงการที่ไม่เพียงมุ่งเน้นความรู้เชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทั้งด้านพฤติกรรม คุณค่า และอารมณ์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีบทบาทในสังคมระดับนานาชาติได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553)

2.3 การจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลต้องตอบสนองต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรจึงควรมีความยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการเรียนรู้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (UNESCO, 2015; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

2.4 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากลต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการอบรม การวิจัยในชั้นเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (Professional Learning Community – PLC) ซึ่งช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียนอย่างยั่งยืน (Hargreaves & Fullan, 2012; OECD, 2018)

2.5 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลต้องยึดหลักการของ TQM (Total Quality Management) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารต้องสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การสร้างเป้าหมายร่วม และการติดตามประเมินผลที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ (Leithwood, 2017; กระทรวงศึกษาธิการ, 2557; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานสากลในบริบทของประเทศไทย

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การบริหาร ความสามารถในการใช้ข้อมูล และทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยมีแนวทางสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership Development)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่สามารถวางแผน วิสัยทัศน์ และ

เป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Fullan, 2014) โดยแนวทางสำคัญที่ควรนำมาใช้ ได้แก่

3.1.1 พัฒนาผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและพัฒนาโรงเรียนไปสู่มาตรฐานสากล

3.1.2 ส่งเสริมการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล (Data-Driven Decision Making) เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีหลักการ

3.1.3 เสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Bush, 2020)

3.2 การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา (Total Quality Management in Education)

แนวทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลต้องใช้หลัก การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM – Total Quality Management) เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง (Deming, 1986) โดยมีแนวทางดังนี้

3.2.1 ใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

3.2.2 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Assurance) ให้โรงเรียนสามารถวัดผลและปรับปรุงกระบวนการบริหารได้ตามมาตรฐานสากล (UNESCO, 2015)

3.2.3 พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ (Building a Culture of Innovation in Schools)

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและแนวปฏิบัติใหม่ ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมาตรฐานสากลสามารถปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (OECD, 2018)

3.4 การพัฒนาผู้นำการศึกษาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Educational Leadership Development)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Trilling & Fadel, 2009) ทักษะเหล่านี้จะเป็นฐานสำคัญของภาวะผู้นำยุคใหม่

3.5 การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (Strengthening School-Community Partnerships)

การบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน ซึ่งสามารถร่วมออกแบบการเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากร และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วม (Epstein, 2011) แนวทางสำคัญ ได้แก่

3.5.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

3.5.2 การส่งเสริมบทบาทของผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้

3.5.3 การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและทรัพยากรกับเครือข่ายนานาชาติ

บทสรุป

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการยกระดับทั้งด้านภาวะผู้นำ ระบบการบริหารคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผู้บริหารต้องมีทักษะสำคัญในการคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การปรับตัวกับนวัตกรรม และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 แนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามกรอบมาตรฐานสากล ได้แก่ การพัฒนาองค์ประกอบเชิงระบบ เช่น การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม การพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้เท่าทันยุคสมัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนอย่างมีส่วนร่วม แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ยืดหยุ่น และสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการบูรณาการหลักการบริหารจัดการคุณภาพ (Total Quality Management) เข้ากับการดำเนินงานของสถานศึกษา จะช่วยเสริมสร้างระบบบริหารที่มีความชัดเจน โปร่งใส และมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาอย่างเป็นระบบควรดำเนินควบคู่กับ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ขยายแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับผู้นำสถานศึกษา องค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาผู้บริหารไม่อาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจ แต่ควรเป็น “ระบบพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ที่เชื่อมโยงกับคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *กรอบการบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล*. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.

สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *15 รูปแบบการบริหารโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่น 1*. 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Bush. (2020). *Theories of Educational Management*. Harper and Row.

Deming. (1986). *Out of the crisis*. MIT Center for Advanced Educational Services.

Epstein. (2011). *School, Family, and Community Partnerships.* Routledge.

Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. *Jossey-Bass*.

Hargreaves & Fullan. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press. World Bank Group.

Leithwood, K. (2017). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management, 38*(1), 1–18.

OECD. (2018). *Teaching for the Future*. Effective Classroom Practices to Transform Education, OECD,. Publishing, Paris

Trilling & Fadel. (2009). 21st century skills: Learning for life in our times. Jossey-Bass.

UNESCO. (2015). *Rethinking Education: Towards a global common good*. UNESCO Publishing.

World Bank. (2021). *Successful School Leadership in the 21st Century*. Education Global Practice.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลักสูตรภัยพิบัติ โดยใช้บริบทเป็นฐาน*

ธีรวัฒน์ กุลต๊ะ[1*] สุวดี อุปปินใจ[2] พูนชัย ยาวิราช[3] ไพรภ รัตนชูวงศ์[4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[4]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[*]Corresponding author e-mail: neeno_ict@kwksch.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลักสูตรภัยพิบัติโดยใช้บริบทเป็นฐาน เนื่องจากสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย มีความสามารถในการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมทั้งการมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยปัจจุบันสภาพภูมิอากาศของโลกมีการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากภาวะโลกร้อนซึ่งเกิดจากการที่ก๊าซเรือนกระจกในชั้นบรรยากาศได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นที่คาดกันว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะสูงและรวดเร็วกว่าอดีตมาก ส่งผลต่อแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติและผลกระทบต่างๆ ทั้งความถี่ ลักษณะ ขนาด และความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น หลักสูตรเพิ่มเติมภัยพิบัติจัดทำขึ้นเพื่อนำหลักการสะตีมศึกษาไปใช้แก้ปัญหาภัยพิบัติธรรมชาติ ที่ปัจจุบันได้กลายเป็นปัญหาสำคัญ และส่งผลกระทบต่อมวลมนุษย์ทั่วโลก การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมทั้ง ความรู้ทักษะและจิตสำนึกต่อส่วนรวม จนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัย

คำสำคัญ: สมรรถนะการจัดการเรียนรู้; หลักสูตรภัยพิบัติ; บริบทเป็นฐาน

* Received: 28 February 2025, Revised: 9 April 2025, Accepted: 10 April 2025

Guidelines for Enhancing Learning Management Competencies in Disaster Curriculum Based on Contextualization

Teerawat Kulta[1] Suwadee Ouppinjai[2] Phoonchai Yawiract[3] Pairop Rattanachuwong[4]

[1]Docter of Education in Educational Administration, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[4]Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: neeno_ict@kwksch.ac.th

ABSTRACT

This article aims to propose guidelines for developing competencies in disaster curriculum management through a context-based approach. Teacher competency in managing learning is considered a crucial indicator of effective teaching. Learning management competency refers to behaviors that indicate the ability to apply knowledge, understanding, and practical skills in organizing learning using appropriate and diverse instructional strategies. It includes the ability to utilize media, learning resources, assessment and evaluation methods, and personal attributes that support effective teaching. Currently, the global climate is undergoing significant changes due to global warming, caused by the rapid increase of greenhouse gases in the atmosphere. It is anticipated that future changes will occur more rapidly and intensely than in the past, leading to an increased frequency, nature, scale, and severity of disasters. The supplementary disaster curriculum has been developed to apply the principles of STEM education in addressing natural disaster problems, which have become major global issues affecting humanity. Using education as a tool for disaster risk reduction helps build a culture of safety, which offers a sustainable solution. This is achieved through learning activities that require the active participation of schools, families, communities, and networks. These activities emphasize holistic learning among students, incorporating knowledge, skills, and public consciousness, ultimately fostering a culture of safety.

Keywords: Learning Management Competency; Disaster Curriculum; Context-Based

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพภูมิอากาศของโลกมีการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากภาวะโลกร้อนซึ่งเกิดจากการที่ก๊าซเรือนกระจกในชั้นบรรยากาศได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละภูมิภาคของโลก เป็นที่คาดกันว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะสูงและรวดเร็วกว่าอดีตมาก (ศูนย์เครือข่ายงานวิเคราะห์วิจัย และฝึกอบรมการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2553) ส่งผลต่อแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติและผลกระทบต่างๆ ทั้งความถี่ ลักษณะ ขนาด และความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น ตัวอย่างของภัยพิบัติขนาดใหญ่ที่เกิดขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา เช่น แผ่นดินไหวที่ฮันชิน (โกเบ) พ.ศ. 2538 การเกิดคลื่นยักษ์สึนามิในประเทศชายฝั่งมหาสมุทรอินเดียเมื่อ พ.ศ.2547 พายุเฮอร์ริเคนแคทรินา ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ พ.ศ.2548 พายุไซโคลนนาร์กิสประเทศพม่า เมื่อ พ.ศ.2551 และเหตุการแผ่นดินไหวและคลื่นยักษ์สึนามิในเขตโทโฮกุของเกาะฮอนชู ประเทศญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2554 ตลอดจนกรณี

แผ่นดินไหวที่จังหวัดเชียงราย เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เวลา 18.08 น. พบจุดศูนย์กลางแผ่นดินไหวอยู่ที่บริเวณ ต.ทรายขาว อ.พาน จ.เชียงราย (19.685N, 99.687E) มีระดับความลึก 7 กิโลเมตร ขนาดแรงสั่นสะเทือนอยู่ที่ 6.3 ริกเตอร์ หลังจากนั้นศูนย์กลางแผ่นดินไหวได้กระจายไปยังบริเวณเขตอำแม่สรวย อำแม่ลาว อำเภอพาน และอำเภอเมืองเชียงราย ส่งผลให้พื้นที่รัศมี 25-112 กิโลเมตร ได้รับผลกระทบตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของคนในสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563) คือ แต่ครูเองนั้นต้องมีทักษะการสอน (Teaching Skills) จากบทความ Teaching Skills Inspiring teaching excellence ของ British Council ได้กล่าวถึง ทักษะการสอนของครูว่า ควรประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการจัดการชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการสิ่งแวดล้อมล้อมในชั้นเรียนสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครู กิจกรรมและบทเรียนของชั้นต้องมีความชัดเจน 2) ทักษะการวางแผนการจัดการศึกษา โดยสามารถรู้ว่านักเรียนต้องการอะไร เข้าใจนักเรียนเมื่อนักเรียนนั้นเกิดปัญหา เตรียมพร้อมทั้งสื่อและอุปกรณ์ให้พร้อม 3) เรียนรู้ในเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีมามีส่วนร่วมในการเรียน ไม่ว่าจะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาสร้างบทเรียน หรือเป็นการแก้ปัญหาความเข้าใจของนักเรียนให้กระจ่าง 4) ความรู้ในเนื้อหาวิชา โดยครูต้องมีการเลือกใช้คำพูดหรือวิธีการสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอน ดังนั้นครูจึงต้องมีความเข้าใจในเนื้อหา 5) มีความเข้าใจต่อนักเรียน ว่านักเรียนนั้นต้องการสิ่งใดหรือมีปัญหาในความเข้าใจการเรียนอย่างไร (British Council, 2011)

ครูมีบทบาทสำคัญต่อสังคม ทั้งการสั่งสอนอบรมวิชาความรู้ต่าง ๆ และการดูแลเอาใจใส่นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีความเจริญก้าวหน้าซึ่งเป็นการวางรากฐานความรู้ ความดีและความสามารถทุก ๆ ด้านแก่นักเรียนเพื่อช่วยให้สามารถดำรงตนเป็นคนดีและเป็นประโยชน์แก่สังคม ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติเพราะครูเป็นทั้งผู้สร้างและผู้กำหนดอนาคตของเยาวชน บทบาทหน้าที่ของครูมีตั้งแต่การเก็บข้อมูลให้ละเอียดว่าปัญหาในปัจจุบันมีอะไรที่ครูจะต้องร่วมมือแก้ไข การวิเคราะห์ปัญหาและต้นตอของปัญหาให้ละเอียด เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและพร้อมที่จะแก้ปัญหา สามารถนำคุณค่าของบทเรียนมาเป็นตัวเชื่อมโยงผสมผสานให้เกิดการแก้ไขปัญหาในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (พระมหาตุ๋ย ขนฺติธมฺโม, 2564) สิ่งหนึ่งที่ครูต้องมีบทบาทเข้าให้ถึง คือ ต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีและการสร้างให้ผู้เรียนเป็นนักคิดและนักพัฒนา ถือเป็นหัวใจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งเป็นไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ครูจะเป็นผู้สอนอย่างเดียวเหมือนเมื่อก่อนไม่ได้จะต้องให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย โดยที่ครูออกแบบการเรียนรู้ เป็นผู้แนะนำ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับเด็ก ทั้งนี้เพื่อให้เด็กสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งการสร้างสรรค์ด้วยตัวเองนี้คือแนวทางสำคัญ (อนันต์ เถื่อนเนาว์, 2561)

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ (อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562) สมรรถนะของครูนั้นสามารถส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีการสมรรถนะ 4 ประการ คือ การสอนในชั้นเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดผลระหว่างเรียนและสมรรถนะด้านทักษะชีวิตส่วนตน เพราะสมรรถนะเหล่านี้ของครูส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูนั้นเป็นสิ่งที่ต้องศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้เนื้อหาวิชา การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน ทักษะการนำเสนอ การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน การประเมินผลและการบริหารจัดการห้องเรียน และใช้สมรรถนะเหล่านี้แบบมาบูรณาการ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งรวม ๆ เรียกว่า คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (พวงเพ็ญ อินทรประวัติ, 2564) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย มีความสามารถในการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมทั้งการมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงเป็นความสามารถในเชิงพฤติกรรมของครูที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ (ประยูร บุญใช้, 2563)

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย มีความสามารถในการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมทั้งการมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงเป็นความสามารถในเชิงพฤติกรรมของครูที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ (ประยูร บุญใช้, 2563)

จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบตรงกันว่าสภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาอยู่ในระดับมาก (นันทกา วารินิน, 2557) นอกจากนี้ผลการศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ (ยศ สามเมือง, 2561, หน้า 137) และครูมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมระดับมาก เห็นได้ว่าสมรรถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญและตัวครูเองก็ต้องการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้นและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำเอาสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆที่อยู่รอบตัวนักเรียน ครูผู้สอน และโรงเรียน หรือประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของนักเรียน หรือการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาเป็นจุดเริ่มต้นหรือผลักดันให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในคำศัพท์ แนวคิด หลักการ กฎ เหตุการณ์ และสิ่งต่างๆได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถถ่ายโอนความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นไปสู่สถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่นๆได้ (จินดา พราหมณ์ชู, 2553) โดยมี 4 ขั้นตอน (Gillbert, 2006) ได้แก่ 1) กำหนดสถานการณ์ (Setting local event) 2) ลงมือปฏิบัติงาน (Learning task) 3) เรียนรู้แนวคิดสำคัญ (Learning key concepts) 4) นำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Recontextualize) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะจัดให้กับนักเรียนจึงเน้นที่การให้ผู้เรียนได้คิดด้วยตนเอง ผ่านข้อมูลหรือเนื้อหาที่กระตุ้นให้คิด เร้าความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้จำแนก แยกแยะ เปรียบเทียบ และตีความสิ่งที่ได้เรียนรู้ สามารถส่งเสริมการคิดวิเคราะห์จากการสังเกตสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์รอบตัว จากสิ่งรอบตัวผู้เรียนซึ่งมีมากมายที่นำมาฝึกการคิดวิเคราะห์ การวิเคราะห์จากชีวิตประจำวัน โดยใช้กิจกรรมในชีวิตประจำวันของผู้เรียนมาคิดวิเคราะห์ การวิเคราะห์จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนเป็นการใช้ปัญหาหรือสิ่งที่น่าสนใจศึกษาจากสภาพการณ์จริงในชุมชนของนักเรียนมากำหนดและนำไปคิดวิเคราะห์ (ไพรฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) ดังนั้นบริบทที่จะนำมาใช้จึงควรเป็นบริบทที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน เป็นบริบทที่ผู้เรียนให้ความสนใจและเห็นคุณค่าในบริบทนั้นๆ เช่น บริบทด้านชุนชม สังคม เป็นต้น

บทความนี้จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลักสูตรภัยพิบัติ โดยใช้บริบทเป็นฐาน

ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

ปิยะนุช สุวพงษ์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องนำเอาหลักสูตรมาวิเคราะห์ จัดทำแผนการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนการสอนและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

มณฑลธน ไชยเสน (2562) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ คือ สมรรถนะที่ครูควรได้รับการพัฒนาคือสมรรถนะในลักษณะของสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน (instructional capacity) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีลักษณะเป็นความรู้ความสามารถหรือทักษะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการคิดของครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งครูจะแสดงออกทางพฤติกรรมในทางปฏิบัติงาน ความสามารถนี้เป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจของครูต่อเนื้อหาวิชา การสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครู ได้มีประสบการณ์ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการสาระการเรียนรู้ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ตามความสามารถโดยผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล

Suleyman Sadi SEFEROGLU (2011) ได้ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นความสามารถทางความรู้วิชาการ ทักษะการสอน และการจัดการและประเมินห้องเรียน

Kenji Hasegawa (2012) ได้ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นความสามารถทางความรู้วิชาการ ทักษะการสอน การประเมินและจัดการชั้นเรียนอย่างมีทักษะ

จากความหมายของสมรถถนะการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพในการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจของครูต่อเนื้อหาวิชา การสอนและการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่มีในการออกแบบและบูรณาการการจัดการ ความรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

มานิตย์ นาคเมือง (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไว้ในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ กิจกรรมการให้ความรู้ การสร้าง ความตระหนัก และให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนา โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม และการจัดสัมมนา โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้และกระตุ้นให้ครูเกิดความต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ กิจกรรมการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน การจัดทำข้อมูลสมรรถนะขั้นตอนที่ 3 การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ กิจกรรมการจัดทำรายละเอียดการพัฒนา การจัดทำ แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะครูเป็นกลุ่ม การทำคำรับรองและการพัฒนาสมรรถนะแก่โรงเรียนขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลและกลุ่ม ส่วนโรงเรียนดำเนินการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ กิจกรรมการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน การรายงานการพัฒนา การจัดทำข้อมูลสมรรถนะครูผู้สอน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไว้ในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนักการวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือสื่อการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3

การพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินติดตามผล ขั้นตอนที่ 5 การขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

ธนกฤต อั้งน้อย (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 วิธีการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 แนวทางการดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการพัฒนา

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญ ประโยชน์ และเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะนำเสนอองค์ความรู้ในลักษณะของสาระสำคัญ ประกอบกับการยกตัวอย่างที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นก่อนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ขั้นตอนที่ 2 สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์นำผลมาใช้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเรียงลำดับความต้องการที่เร่งด่วนที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนหลังตามความจำเป็น ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการพัฒนา จัดทำแผนการปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม วิธีการดำเนินงาน จัดทำปฏิทินการดำเนินการ ตามแผน สร้างเครื่องมือสื่อการพัฒนา และจัดหาทรัพยากร ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการจัดกิจกรรมการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสมรรถนะ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและสะท้อนผลการพัฒนา เป็นการรายงานและสะท้อนผลการพัฒนา กับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเพื่อนครู ครูใหญ่และผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา ทำให้ครูมีแนวทางในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปแล้วนั้นไปใช้ต่อไปอย่างต่อเนื่องและประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะ เปรียบเทียบกับเป้าหมายของกิจกรรมโครงการตามแผน ปัญหาเกิดขึ้นในระหว่าง การปฏิบัติงาน

แนวทางการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะดังนี้

มานิตย์ นาคเมือง (2552) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะจากแนวคิดของนักวิชาการ ไว้ว่า การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะต้องใช้วิธีการที่ตั้งอยู่บนรากฐานของการวัดที่ดีที่เชื่อถือได้ หรือสามารถวัดได้ ทั้งในด้านเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวัดเป็นการติดตามผลหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้นลง วิธีการประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) ประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดการเรียนรู้และมีความเข้าใจรวมทั้งลักษณะในการรับการพัฒนา ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมากเพียงไรโดยการทดสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรือทดสอบโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน แล้วเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการพัฒนา (Post-test) แล้วนำมาเปรียบเทียบกันก็จะทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับ

การพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างใด เพียงใด หรือไม่ 2) การประเมินการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกพัฒนาจากกลุ่มคนงาน 2 กลุ่มเปรียบเทียบกลุ่มแรก คือ กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรม เรียกว่า กลุ่มทดลอง (Experimental Group) และกลุ่มหลังคือกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมใดๆ เลย เรียกว่า กลุ่มควบคุม (Control Group) โดยบุคคลทั้งสองกลุ่มนี้มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันทั้งในด้านการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน 3) ประเมินพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม การประเมินผลเพื่อให้ใช้เป็นตัวจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ซึ่งการประเมินโดยมีระบบก่อนเข้ารับการพัฒนาและหลังการพัฒนา โดยดูพฤติกรรมการทำงาน การเรียนรู้ระบบงาน ความเข้าใจในการทำงานทั้งก่อนและหลังเพื่อมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลหลายฝ่ายประเมิน ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและการประเมินกันเองหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดูการเปลี่ยนแปลงจากการได้รับการอบรมพัฒนา

มารุต พัฒผล (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เฉพาะกรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ นำเสนอการประเมินผล ไว้ดังนี้ 1) การทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการโค้ช เพื่อการรู้คิด การประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบชนิดเติมคำตอบสั้น 2) การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบสังเกตชนิดไม่มีโครงสร้าง มุ่งเน้นการสังเกตจากสภาพจริงและเป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยมีการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมในระหว่างการสังเกต 3) การสัมภาษณ์ครูใหญ่และครูเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การโค้ชเพื่อการรู้คิด การประเมินผล การเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบชนิดเติมคำตอบสั้น

สรุปการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ที่นำไปสู่การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้ 1) ประเมินการเรียนรู้เพื่อวัดการเรียนรู้และมีความเข้าใจ โดยการทดสอบ การสัมภาษณ์หรือให้ทดลองปฏิบัติงาน แล้วเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา 2) ประเมินพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม การประเมินผลเพื่อให้ใช้เป็นตัวจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้นำเสนอปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะและเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มี 3 ประเด็น ดังนี้ 1)การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สถานศึกษามี

งบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะ 3) การกำหนดบทบาทส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2555) นำเสนอเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูไว้ในองค์ประกอบที่ 5 อยู่ 6 ประการ ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากนโยบาย และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง 2) การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา 3) การสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุกด้าน 4) การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของครู ผู้เรียนและสถานศึกษา 5) การส่งเสริมข้อมูลข่าวสารและจูงใจให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) การมุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างเป็นขั้นตอนทั้งระบบ

มารุต พัฒผล (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เฉพาะกรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ นำเสนอปัจจัยสนับสนุน ไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนด้านคุณลักษณะของครูใหญ่ 2) ปัจจัยสนับสนุนด้านคุณลักษณะของครู 3)ปัจจัยสนับสนุนด้านสื่อและทรัพยากร 4) ปัจจัยสนับสนุนด้านการจัดการชั้นเรียนของครู

สรุปปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรักและปรารถนาดีที่มีให้กับผู้เรียน ความรักและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์องค์ความรู้เชิงวิชาการไปสู่การปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะต่อครูอย่างที่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ควรได้รับด้านสื่อ ทรัพยากร และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุกด้าน 3) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทท้องถิ่นเป็นฐานดังต่อไปนี้

รุ่งทิวา บุญมาโตน (2559) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่อาศัยความสอดคล้องของเนื้อหาที่จะสอนกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนพบเจอในชีวิตประจำวัน หรืออาจเจอในอนาคตมาเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะในการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงในเวลาพร้อมๆ กัน ตลอดจนสามารถถ่ายโอนความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นไปสู่สถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่นๆ ได้

สกล ตั้งเก้าสกุล (2560) ได้ให้ความหมายการใช้บริบทเป็นฐานว่า การนำสถานการณ์หรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงและประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตรอบตัวนักเรียนมาใช้เป็นสถานการณ์

ปัญหาในการออกแบบกิจกรรมทางคณิตศาสตร์ซึ่งเป็นสถานการณ์ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือหาคำตอบของปัญหาได้โดยทันทีและมีเนื้อหามโนทัศน์การดำเนินการรวมถึงกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สอดแทรกอยู่

รหัส ติ๊บแปง (2562) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานว่า หมายถึง การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยเชื่อมโยงทุกขั้นตอนให้เข้ากับบริบทชีวิตประจำวันนักเรียน]

ประภัทร์ กุดหอม (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานหมายถึงการเรียนรู้เป็นกลุ่มผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพียงแต่ในเนื้อหาจะต้องหยิบยกสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เป็นบริบทใกล้ตัวมาอภิปรายเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เรียน

Crawford (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นวิธีการในการจัดการเรียนรู้ผ่านบริบทหรือสถานการณ์โดยที่มีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย เป็นความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ด้วยตนเองแล้วสามารถนำความรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้กับบริบทหรือสถานการณ์อื่นๆ ได้

จากการศึกษาและวิเคราะห์ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในงานวิจัยนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาสาระเข้ากับสถานการณ์จริงที่อยู่รอบตัวผู้เรียน เพื่อนำมาเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะกระบวนการในการสื่อสารและสื่อความหมายทางวิทยาศาสตร์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำไปใช้กับบริบทหรือสถานการณ์อื่นๆ ได้

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษานำเสนอกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานดังต่อไปนี้

Warren (2006) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานมี 6 กระบวนการหลักดังนี้ 1) ขั้นนำเข้าสู่บริบท เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนนำบริบทมาให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ 2) ขั้นขยายบริบท เป็นขั้นตอนที่นักเรียนจะได้ช่วยกันเขียนแผนผังแนวคิดของบริบท 3) ขั้นระบุและตั้งสมมุติฐาน เป็นขั้นตอนที่นักเรียนจะระบุปัญหาและตั้งสมมุติฐานจากบริบทนั้นที่ตนเองสงสัยเพื่อทำการหาคำตอบในขั้นต่อไป 4) ขั้นค้นหาความรู้ เป็นขั้นตอนที่นักเรียนทำการค้นหาความรู้เพื่อตอบปัญหาและพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) ขั้นสรุปผลการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่นักเรียนจะได้นำเสนอสิ่งที่ตัวเองค้นพบรายงานผลการค้นหาความรู้และสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ 6) ขั้นออกจากบริบท เป็นขั้นตอนที่ให้นักเรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งหมด

Puplampu and Ross (2017) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานมี 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ครูนำเสนอสถานการณ์ให้กับนักเรียน จากนั้นให้นักเรียนระดมความคิดเพื่อระบุปัญหาการเรียนรู้ และครูอธิบายผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนรู้โดยใช้บริบท

เป็นฐานให้นักเรียนฟัง ขั้นตอนที่ 2 นักเรียนแต่ละคนค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ โดยดำเนินการค้นหาในลักษณะรายบุคคล ขั้นตอนที่ 3 นักเรียนแบ่งปันสิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาค้นคว้ารายบุคคล โดยร่วมกันอภิปรายในกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จากนั้นดำเนินการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ขั้นตอนที่ 4 นักเรียนร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดบริบทเป็นฐาน โดยนักเรียนมีบทบาทเป็นผู้นำในการสะท้อนคิดและผลัดกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน

สรุปกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทท้องถิ่นเป็นฐาน มีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ขั้นตอนที่ 2 ระบุปัญญาและตั้งสมมุติฐาน ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 4 การเรียนรู้แนวคิดสำคัญ ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผลการเรียนรู้

บทสรุป

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพในการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจของครูต่อเนื้อหาวิชา การสอนและการเรียนรู้ประสบการณ์ที่มีในการออกแบบ และบูรณาการการจัดการ ความรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษา 5) ด้านวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 2 สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและสะท้อนผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาสาระเข้ากับสถานการณ์จริงที่อยู่รอบตัวผู้เรียน เพื่อนำมาเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะกระบวนการในการสื่อสารและสื่อความหมายทางวิทยาศาสตร์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำไปใช้กับบริบทหรือสถานการณ์อื่นๆ ได้ กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทท้องถิ่นเป็นฐานมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ขั้นตอนที่ 2 ระบุปัญญาและตั้งสมมุติฐาน ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 4 การเรียนรู้แนวคิดสำคัญ ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผลการเรียนรู้ ปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรักและปรารถนาดีที่มีให้กับผู้เรียน ความรักและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์องค์ความรู้เชิงวิชาการไปสู่การปฏิบัติ ให้ข้อเสนอแนะต่อครูอย่างที่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ควรได้รับด้านสื่อ ทรัพยากร และการสนับสนุนปัจจัย

ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุกด้าน 3) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญ ประโยชน์ และเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 2 สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์นำผลมาใช้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการจัดกิจกรรมการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสมรรถนะ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและสะท้อนผลการพัฒนา เป็นการรายงานและสะท้อนผลการพัฒนากับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครูผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร และ 3) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

เอกสารอ้างอิง

จินดา พราหมณ์ชู. (2553). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน เรื่อง อัตราการเกิดปฏิกิริยาเคมี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธนกฤต อั้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.* http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2020_06_23_15_09_59.pdf

นิลุบล สู่พาณิช. (2549). *แนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาคสนามในการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐานในประเทศไทย*. คลังวิชา.

ปิยนุช สุวพงษ์. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดานการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด*. โรงพิมพ์อิสาณออฟเซทการพิมพ์.

ประภัทร์ กุดหอม. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริมตามแนวคิดเมตาคอกนิชันและการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญทรรศน์, 3*(06), 91-98.

ประยูร บุญใช้. (2563). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา. *วารสารเซนต์จอห์น, 22*(33), 240-258.

พระมหาตุ๋ย ขนฺติธมฺโม. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์, 1*(03), 13-21.

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, *22*(1), 180-195.

ไพรฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). *คิดวิเคราะห์สอนและสร้างได้อย่างไร*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณฑลธน ไชยเสน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยศึกษาบทเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มารุต พัฒผล. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน*. http://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/31785

รหัส ติ๊บแปง. (2562). *วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบริบทเป็นฐาน เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ที่ส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชนเผ่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2020_06_10_15_28_30.pdf

ศูนย์เครือข่ายงานวิเคราะห์วิจัย และฝึกอบรมการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2553). *การสร้างขีดความสามารถของชุมชนในการรับมือผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสี่ยงในอนาคต*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สกล ตั้งเก้าสกุล. (2560). การพัฒนาชุดกิจกรรมทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิดการใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับการสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้คณิตศาสตร์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 12*(3), 442-458.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2*. องค์การค้า สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *การจัดการภัยพิบัติและการฟื้นฟูบูรณะหลังการเกิดภัย*. เพชรรุ่ง.

อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนันต์ เถื่อนเนาว์. (2561). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10*(2), 937-943.

Council, British. (2011). Teaching Skills Inspiring Teaching Excellence. เข้าถึงได้จาก https://www.britishcouncil.vn/sites/default/files/teaching-skills-global-standard-211112.pdf

Crawford, L.M. (2001). *Teaching Contextually: Research, Rationale, and Techniques for Improving Student Motivation and Achievement*. CCI Publishing, Inc., Texas.

Hasegawa, K. (2012). *The Relationship of The Teacher's Instructional Competencies to The Students' Academic Performance*. Don Bosco College.

SEFEROGLU, S.S. (2011). *Teaching Competencies of Teacher Candidates*. Hacettepe University.

Puplampu, V.A. and Ross C. (2017). Nursing faculty and student transition to a contextbased learning curriculum. *Journal of Nursing Education and Practice*, *10*(01), 54-65.

Warren, Thomas B. (2006). *The influence of science standard and regulation on teacher quality and curriculum renewal: an Australia perspective*. Lap-Information Age Publishing, Inc.

การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัล: การนิเทศแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21*

วัฒนา สุริวรรณ์[1*] ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์[2] พิสุทธิ์ บัวเปรม[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
*Corresponding author e-mail: wattana.sur@kkumail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อศึกษาแนวคิดและรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การนิเทศแบบผสมผสานบูรณาการจุดเด่นของการนิเทศรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การนิเทศแบบคลินิก แบบกัลยาณมิตร แบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และแบบทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุน กระบวนการประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) วางแผนร่วมกัน 3) สังเกตการสอน 4) สะท้อนคิด 5) ให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ประเมินผล ปัจจัยความสำเร็จประกอบด้วยด้านบุคลากร องค์กรและสภาพแวดล้อม และกระบวนการนิเทศ การนิเทศรูปแบบนี้ช่วยพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน และการประเมินเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการสอนในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: การนิเทศแบบผสมผสาน; ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21

* Received: 26 April 2025, Revised: 15 May 2025, Accepted: 17 May 2025

Educational Supervision in the Digital Era: Blended Supervision Models for Developing 21st Century Teaching Skills

Wattana Suriwan[1]* Nattawan Limprasong[2] Pisut Buaprem [2]

[1]Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[2]Lecturer, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[3]Lecturer, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
*Corresponding author e-mail: wattana.sur@kkumail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to study the concepts and models of blended supervision in the digital era to develop teaching skills for the 21st century. The findings revealed that The blended supervision integrates the strengths of various supervisory models, including clinical supervision, collegial supervision, coaching and mentoring, and remote supervision, using digital technology as a supporting tool. The blended supervision process consists of six steps: 1) need analysis, 2) collaborative planning, 3) teaching observation, 4) reflective analysis, 5) feedback and feed-forward, and 6) evaluation. Success factors in implementing of the blended supervision model includes personnel factors, organizational and environmental factors, and supervisory process factors. The Blended supervision helps teachers develop active learning design skills, integrating skill of using technology in teaching, and assessment for learning skills, which are essential skills for teaching in the 21st century.

Keywords: Blended Supervision; 21st Century Teaching Skills

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้บทบาทของครูและวิธีการสอนต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ ความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาในปัจจุบันคือการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยครูที่มีความสามารถในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารและครู เพื่อพัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (ศิลา สงอาจินต์, 2561) อย่างไรก็ตาม รูปแบบการนิเทศแบบดั้งเดิมที่เน้นการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยตรงอาจไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาทักษะการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเกิดโอกาสในการพัฒนารูปแบบ

การนิเทศการศึกษารูปแบบใหม่ที่ผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบดั้งเดิมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในกระบวนการนิเทศ การนิเทศแบบผสมผสานเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบเผชิญหน้าและการนิเทศออนไลน์ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุน (ทิศนา แขมมณี, 2562) การนิเทศแบบผสมผสานจึงมีศักยภาพในการเอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารที่ต่อเนื่อง การสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ทันท่วงทีระหว่างผู้นิเทศและครู

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการสอนของครูในยุคดิจิทัล โดยได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีทักษะการสอนที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) อย่างไรก็ตาม การนิเทศการศึกษาในประเทศไทยยังคงประสบปัญหาหลายประการ อาทิ การขาดแคลนศึกษานิเทศก์ ข้อจำกัดด้านเวลาในการนิเทศ และการขาดรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2566) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการนิเทศที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเน้นการสร้างเครือข่ายการนิเทศและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการนิเทศ “วิถีใหม่ วิธีคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน” ซึ่งการนิเทศแบบผสมผสานช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในเครือข่ายการนิเทศ

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้เขียนซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ มีความสนใจที่จะนำเสนอการนิเทศแบบผสมผสานในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการนิเทศแบบดั้งเดิม เพื่อแก้ปัญหาและข้อจำกัดของการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การนิเทศ

คำว่า การนิเทศ (Supervision) แปลว่า การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง ดังนั้น การนิเทศ การศึกษาก็น่าจะหมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษา โดยเฉพาะใน โรงเรียนได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า การนิเทศการศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Harris & B.M. (1985) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน กระทำต่อบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน

Glickman et al., (2010) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะตองปรับปรุงการสอน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct Assistance to Teachers) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การให้บริการเสริมวิชาการ (In Service Training) การพัฒนากลุ่ม (Group Development) และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Kadushin et al., (2014) กล่าวถึง การนิเทศว่ามีแนวคิด ดังนี้ 1) การนิเทศเป็นกระบวนการติดตามและประเมินผล ในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาชีพให้แก่ครูด้วย 2) ความสัมพันธ์ของผู้นิเทศและครูเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศต้องสร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศกับครูซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยเพิ่มการเรียนรู้ การเติบโตในวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของครู 3) ผู้นิเทศต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างมืออาชีพให้กับผู้รับการนิเทศ รวมถึงการ มีจริยธรรม และแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และ 4) ผู้นิเทศต้องให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนของครู

สรุป การนิเทศ คือ กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบที่ผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลกับวิธีการดั้งเดิม เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ผ่านการให้คำแนะนำทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์และการพบปะโดยตรง ยังคงเน้นการสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจและการสื่อสารเปิดเผยผ่านช่องทางดิจิทัลที่หลากหลาย ผู้นิเทศต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และให้ข้อมูลย้อนกลับแบบทันท่วงที เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกและการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับโลกดิจิทัล

การนิเทศแบบคลินิก

เป็นรูปแบบของกระบวนการสังเกตการสอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น มีนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ด้านการนิเทศหลายท่านได้เสนอรูปแบบหรือกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ซึ่ง มีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่นรูปแบบของโกลแฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) มี 5 ขั้นตอน มีลักษณะโดยย่อคือ

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Pre - Observation Conference)

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุมนิเทศ (Analysis and Strategy)

ขั้นตอนที่ 4 กระประชุมนิเทศ (Supervision Conference)

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศ (Post - Conference Analysis)

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการสังเกตการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน โดยรูปแบบของโกลแฮมเมอร์มี 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การประชุมปรึกษาก่อนสังเกต การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล การประชุมนิเทศ และการวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศ กระบวนการนี้เป็นวงจรที่เป็นระบบและมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก

Goldhammer and Krajewski (1993) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง

2. เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายวัตถุประสงค์ชัดเจนโดยเชื่อมโยง ระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการในความเจริญก้าวหน้าใน วิชาชีพของผู้สอนในโรงเรียน

4. เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในวิชาชีพ ระหว่างผู้สอนและผู้นิเทศ

5. เป็นกระบวนการที่ต้องมีความเชื่อถือซึ่งกันและกันและสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ สนับสนุนกันและกันและความผูกพันในการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า

6. เป็นกระบวนการที่เป็นระบบถึงแม้ว่าการดำเนินการต้องยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

7. เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

8. เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นิเทศคือผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรงที่มีเป้าหมายชัดเจนในการเชื่อมโยงความต้องการของโรงเรียนกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีลักษณะสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและครูบนพื้นฐานของความไว้วางใจ มีความเป็นระบบแต่ยืดหยุ่น และเชื่อมโยงระหว่างความเป็นจริงกับอุดมการณ์ในการพัฒนาการศึกษา

การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1) การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาเพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความ สนใจที่จะใฝ่รู้ที่ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู โดยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ การสร้างศรัทธาให้ครูเกิดความสนใจในการพัฒนาตนเอง การสาธิตรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้เห็นเป็นตัวอย่าง การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นการให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงดังนี้

Mink, Owen and Mink (1993) ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคล ได้บรรลุ เป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้ซึ่งบุคคลมี ความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลัง อำนาจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นการชี้แนะครูโดยผู้ชี้แนะ อาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ ผู้ได้รับการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศแบบชี้แนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของครู เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

มยุรี เจริญศิริ (2558) ให้ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ได้รับการยอมรับในการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือครูให้พัฒนาศักยภาพ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยอาจเป็นผู้บริหาร ผู้นิเทศภายใน ครูต้นแบบ หรือบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและมีทัศนคติเชิงบวก บทบาทสำคัญของพี่เลี้ยงคือถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งตรวจสอบและติดตามผลการให้ความรู้แก่ครูใหม่

วาสนา บุญมาก (2562) กล่าวถึงความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ว่าเป็นกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ปรับปรุงการสอน ของครูเพื่อให้

เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการนิเทศ ที่มีประสบการณ์น้อย หรือเพิ่งเริ่มทำงานให้ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิภาพ

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ว่าหมายถึง วิธีการนิเทศ ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือ พัฒนาการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะให้ค้นพบความรู้และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ (ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้นิเทศภายใน) กับผู้รับการชี้แนะ (ครู) เพื่อพัฒนาศักยภาพและผลการปฏิบัติงาน โดยช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการสื่อสารแบบสองทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ซึ่งกระบวนการนี้ช่วยให้ครูค้นพบวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง เกิดความเข้มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศทางไกล (Remote Supervision)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี (2541) ได้ให้ไว้ว่า การนิเทศทางไกล หมายถึง 1) การนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง 2) จุดเด่นของการนิเทศอยู่ที่ปริมาณของผู้รับการนิเทศ และ 3) ความทั่วถึงความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ

สุวัฒนพงษ์ ร่มศรี (2554) ได้ให้ความหมายของการนิเทศทางไกล หมายถึง การนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศไม่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง ต้องอาศัยสื่อต่าง ๆ ถ่ายทอดสาระการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศทางไกลเป็นรูปแบบการนิเทศที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและให้คำแนะนำระหว่างผู้นิเทศและครู โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน การนิเทศทางไกลสามารถดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมทางวิดีโอ การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน และการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การนิเทศทางไกลช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการนิเทศ และเพิ่มความถี่ในการให้คำแนะนำและการสนับสนุน

เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการนิเทศ (Digital Tools for Supervision)

เครื่องมือดิจิทัลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (2564) ได้แก่

1. แพลตฟอร์มการประชุมทางวิดีโอ (Video Conferencing Platforms) เช่น Zoom, Microsoft Teams, และ Google Meet ที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูสามารถประชุมและปรึกษาหารือกันได้แบบเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม

2. เครื่องมือบันทึกวิดีโอการสอน (Video Recording Tools) เช่น Swivl และ Video Ant ที่ช่วยให้ครูสามารถบันทึกการสอนของตนเอง และส่งให้ผู้นิเทศวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. แพลตฟอร์มการสะท้อนคิดและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Reflection and Feedback Platforms) เช่น Padlet, Google Forms ที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ระบบจัดการการเรียนรู้ (Learning Management Systems) เช่น Moodle, Canvas และ Google Classroom ที่ช่วยในการจัดการทรัพยากรการนิเทศ การติดตามความก้าวหน้า และการสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและครู

สรุปได้ว่า เครื่องมือดิจิทัลที่สนับสนุนการนิเทศการศึกษา โดยครอบคลุมทั้งระบบการประชุมทางไกล การบันทึกการสอน แพลตฟอร์มสะท้อนคิด และระบบจัดการเรียนรู้ ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่น ประสิทธิภาพ และการเข้าถึงในกระบวนการนิเทศ ทำให้ผู้นิเทศและครูสามารถทำงานร่วมกันได้แม้อยู่ต่างสถานที่ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ทักษะการสอนที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่ครูจำเป็นต้องมีเพื่อจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน

ทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Design Skills)

Kolb, D. A. (1984) อธิบายทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรม เหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติ หรือเน้นการฝึกทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนการสอนได้ทั้งเป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 1) การสัมผัส (ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม) การเรียนรู้เริ่มต้นเมื่อผู้เรียนใช้ประสาทสัมผัสและการรับรู้เพื่อมีส่วนร่วมในสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนี้ 2) การสะท้อนกลับ (การสังเกตเชิงสะท้อน) หลังจากประสบการณ์ ผู้เรียนจะสะท้อนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นและเชื่อมโยงความรู้สึกกับความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น 3) การคิด (การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดเพื่อไปถึงข้อสรุปและสร้างทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการทั่วไปที่สามารถทดสอบได้ 4) การแสดง (การทดลองเชิงรุก) ผู้เรียนทดสอบทฤษฎีและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้เพื่อรับข้อมูลตอบรับและสร้างประสบการณ์ครั้งต่อไป

Hmelo-Silver (2004) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหาที่เหมาะสมกับความรู้พื้นฐานของผู้เรียนผ่านสถานการณ์ที่กระตุ้นความสนใจ ต่อมาผู้เรียนทำความเข้าใจกับปัญหาผ่านการระดมสมองเพื่อหาแนวทางการหาคำตอบ จากนั้นดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบตามระยะเวลาที่กำหนด แล้วสังเคราะห์ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่มจนเกิดความคิดรวบยอด ก่อนสรุปและประเมินค่าของคำตอบเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และขั้นสุดท้ายคือ

การนำเสนอผลงานสู่สาธารณะและประเมินผลตามสภาพจริง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกตลอดกระบวนการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562). การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) เป็นกระบวนการสอนที่ ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดเป็นลาดับขั้นแล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณา แยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี จนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสิน ประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ

1. การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณาสิ่งต่างๆ ในส่วนย่อย ๆ ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ด้านความสัมพันธ์และด้านหลักการจัดการโครงสร้างของการสื่อความหมาย และสอดคล้องกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ คือ การคิดจำแนก รวบรวมเป็นหมวดหมู่ และจับประเด็นต่างๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ ดังนั้น การคิดเชิงวิเคราะห์เป็นทักษะการคิดที่สามารถพัฒนาให้เกิดกับผู้เรียน

2. การคิดสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่ดึงองค์ประกอบต่าง ๆ มาหลอมรวมกันภายใต้โครงร่างใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากเดิม การคิดสังเคราะห์ครอบคลุมถึงการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะคิดซึ่งมีมากหรือกระจายกันอยู่มาหลอมรวมกัน คนที่คิดสังเคราะห์ได้เร็วกว่าย่อมได้เปรียบกว่าคนที่สังเคราะห์ไม่ได้ ซึ่งจะทำให้เข้าใจ และเห็นภาพรวมของสิ่งนั้นได้มากกว่า การคิดสังเคราะห์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- การคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ เช่น ประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ตามต้องการ

- การคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ เป็นการพัฒนาและคิดค้นแนวคิดใหม่ ถ้าเราสามารถคิดสังเคราะห์ได้ดี จะทำให้พัฒนาความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ ทัศนคติใหม่ๆ ความเข้าใจ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถาม บางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

ทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPACK)

Koehler et al., (2014) นำเสนอกรอบแนวคิด TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) ซึ่งอธิบายว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการบูรณาการเทคโนโลยี วิธีการสอน และเนื้อหาเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม การบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนไม่ใช่เพียงการใช้

เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเท่านั้น แต่เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการสร้างความรู้ของผู้เรียน

TPACK เกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ 6 รูปแบบ ด้วยกัน ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์ และจิรัฐิติกาล พิมพ์วิชัย บัวระพันธ์ (2564) ได้แก่

1. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge : TK) คือ ผู้สอนสามารถค้นหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสไตล์การสอนของตนเอง ผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือในการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับการเรียนในระยะแรก หลังจากนั้นให้ผู้สอนเปลี่ยนแอปพลิเคชันอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย เนื่องด้วยแต่ละแอปพลิเคชันจะมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน

2. ความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge : CK) คือ สาระความรู้เนื้อหาองค์ประกอบสำคัญทั้งหมดที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุได้ตามผลการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของผู้สอนเป็นอย่างมาก

3. ความรู้ด้านวิธีการสอน (Pedagogical Knowledge : PK) คือ ความรู้ด้านกระบวนการ วิธีสอน กลยุทธ์ในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อวิธีสอน (Technological Pedagogical Knowledge : TPK) ตัวอย่างเช่น การใช้ YouTube โดยผู้สอนจะต้องมีความรู้ด้านเทคนิควิธีสอนและการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี

5. ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อเนื้อหา (Technological Content Knowledge : TCK) ตัวอย่างเช่น การใช้ Google โดยผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา

6. ความรู้ด้านเนื้อหาผสานวิธีสอน (Pedagogical Content Knowledge : PCK) คือ ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการระหว่างความรู้ด้านเนื้อหากับความรู้ด้านการสอนในการสอนเนื้อหาเฉพาะเรื่องเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง

สรุปได้ว่า ทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน เป็นความสามารถของครูในการผสมผสาน 3 องค์ประกอบสำคัญเข้าด้วยกัน ได้แก่ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านเนื้อหา และความรู้ด้านวิธีการสอน ซึ่งการบูรณาการทั้งสามด้านนี้จะช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

ทักษะการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning Skills)

Brookhart & McMillan (2015) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

Darling-Hammond et al., (2020) รูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมีความหลากหลายและสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ได้เสนอรูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ดังนี้

1. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)
2. การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment)
3. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment)
4. การประเมินตนเอง (Self-Assessment)
5. การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)
6. การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล (Technology-Enhanced Assessment)

สรุปได้ว่า ทักษะการประเมินเพื่อการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและพัฒนาผู้เรียน การประเมินที่สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงรุกควรมีความหลากหลายและสะท้อนความสามารถจริงของผู้เรียน ซึ่งครูต้องเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทและจุดประสงค์การเรียนรู้

บทสรุป

การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน (Blended Supervision) ที่เป็นการบูรณาการระหว่างการนิเทศแบบเผชิญหน้าและการนิเทศออนไลน์ การนิเทศรูปแบบนี้อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในกระบวนการนิเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะการสอนที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยกระบวนการนิเทศแบบผสมผสานเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการและการวางแผน การให้ความรู้และการเตรียมความพร้อม การสังเกตการสอนและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการให้ข้อมูลย้อนกลับ การวางแผนพัฒนาและการดำเนินการ และการประเมินและการสะท้อนคิด โดยในแต่ละขั้นตอนมีการผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบเผชิญหน้าและการนิเทศออนไลน์อย่างเหมาะสม ทำให้กระบวนการนิเทศมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของครูได้

องค์ความรู้ใหม่

การนิเทศแบบผสมผสานเป็นการบูรณาการจุดเด่นของการนิเทศรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และการนิเทศทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุน กระบวนการนิเทศแบบผสมผสานประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ 2) ขั้นวางแผนร่วมกัน 3) ขั้นสังเกตการสอน 4) ขั้นสะท้อนคิด 5) ขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ขั้นประเมินผล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัล: การนิเทศแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21

การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัล : การนิเทศแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ - Needs Analysis Stage (การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู) 2) ขั้นวางแผนร่วมกัน - Collaborative Planning Stage (การออกแบบแผนการนิเทศที่ผสมผสานกิจกรรมออนไลน์และออฟไลน์) 3) ขั้นสังเกตการสอน - Teaching Observation Stage (ทั้งแบบเข้าชั้นเรียนและการบันทึกวิดีโอการสอนเพื่อวิเคราะห์ย้อนหลัง) 4) ขั้นสะท้อนคิด - Reflective Analysis Stage (การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งแบบเดี่ยวและกลุ่ม) 5) ขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับ - Feedback and Feed-Forward Stage (การให้ข้อมูลย้อนกลับและการชี้แนะออนไลน์อย่างต่อเนื่อง) 6) ขั้นประเมินผล - Holistic Evaluation Stage (การประเมินผลแบบองค์รวมโดยใช้ระบบการจัดการข้อมูลดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565.* ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา. (2564). *การประยุกต์ดิจิทัลแพลตฟอร์มสำหรับการนิเทศแบบออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบนระบบออนไลน์ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการเปิดชั้นเรียน*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.

ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์ และจิรัฐิติกาล พิมพ์วิชัย บัวระพันธ์. (2564). *ทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน (TPACK)*. https://li.kmutt.ac.th/tpack/knowledge/

ทิศนา แขมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 23). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มยุรี เจริญศิริ. (2558). การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและ การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะ การคิดแก้ปัญหา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13*(1)), 114-127.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช : การพัฒนาวิชาชีพทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วาสนา บุญมาก. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23*(2), 269–280.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริรัตน์ ศรีวรรณ. (2557). *การโค้ชเพื่อการพัฒนาผลงานที่ยอดเยี่ยม*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ศิลา สงอาจินต์ และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดตรัง. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10*(20), 160-175.

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. (2541). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้โรงเรียนได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์ มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.* พริกหวานกราฟฟิก.

สุวัฒนพงษ์ ร่มศรี. (2554). *การพัฒนากระบวนการนิเทศทางไกลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

หน่วยศึกษานิเทศก์. (2566). *การพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2552). *กระบวนการในการจัดการนิเทศการศึกษา.* https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/process/

Brookhart, S. M., & McMillan, J. H. (2015). *Performance assessment : showing what students know and can do.* Learning Sciences International.

Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). *Implications for educational practice of the science of learning and development*. Applied Developmental Science, 24(2), 97–140.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and Instructional: Developmental Approach*. (8th ed.). Allyn & Bacon.

Goldhammer, R. (1969) *Clinical supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers*. Holt, Reinhart & Winston.

Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education* (5th ed.). Prentice Hall.

Hmelo-Silver, C. E. (2004). *Problem-based leaming: What and how do students learn?. Educational psychology review, 16*(3), 235-266

Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in social work* (5th ed.). Columbia University Press.

Koehler, M. J., Mishra, P., Kereluik, K., Shin, T. S., & Graham, C. R. (2014). *The technological pedagogical content knowledge framework*. In J.M. Specter, M.D. Merrill, J. Elen, & M.J. Bishop (Eds.), Handbook of research on educational communications and technology (pp. 101-111). Springer.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.

Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Addision-Wesley.

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) *

นิรุทธิ์ มีไทย

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author's Email: nirootmeethai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการ เรื่อง การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ Management of Small Schools as Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A) มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความพร้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในการพัฒนางาน 4 ฝ่าย ของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมไปพร้อม ๆ กัน โดยมีโครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) เป็นพี่เลี้ยง ดังนั้นโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้มีผู้บริหารพร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษา มีครูที่พัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีนักเรียนที่ได้คิด พูด ทำ นำเสนอ และเรียนรู้อย่างกว้างขวาง มีผู้ปกครองนักเรียน และภาคีเครือข่ายทางการเรียนรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาร่วมกัน ในบทความวิชาการจึงขอเสนอ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ H : Humanity การพัฒนาทรัพยากรบุคคล O : Opportunity การสร้างโอกาสพัฒนาบูรณาการ M : Money การบริหารจัดการงบประมาณคุณภาพ และ E : Environment การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถจัดการศึกษาให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีเลิศได้

คำสำคัญ: บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก; การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก; โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A)

* Received: 29 April 2025, Revised: 16 May 2025, Accepted: 17 May 2025

Management of Small Schools as Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A)

Niroot Meethai

Doctor of Philosophy students in Educational Administration Program, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author's Email: nirootmeethai@gmail.com

ABSTRACT

This academic article, "Management of Small Schools as Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A)," aims to present effective approaches to the management of small schools as Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A) with limitations in resources and readiness both inside and outside the school. The model promotes the comprehensive and simultaneous development of the four functional domains, with project of Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A) as a mentor. Therefore, how should schools adjust their management? To the administrators who are prepared to transform educational leadership, teachers who continually enhance instructional teaching, students who are empowered to think, speak, act, present, and explore knowledge widely, and parents along with community learning partners who actively engage in problem-solving, improvement initiatives, encouragement, support, and co-development of the school's mission. This article highlights three key areas: 1) The context of small schools 2) Administrations of Small School and 3) Management of Small Schools as Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A), which focuses on four core components: H: Humanity – Human resource development, O: Opportunity – Creation of opportunities for integrated development, M: Money – Quality-focused budget management and E: Environment – Learning environment management, to lead effective management of educational institutions, education can be managed to produce excellent results and outcomes.

Keywords: The context of small schools; Administrations of Small School; Project of Teacher and School Quality Movement – Area (TSQM-A)

บทนำ

"เรียนดี มีความสุข" นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2569 มุ่งสร้างการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต ด้วยแนวทาง "จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน" ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยทุกคนในทุกช่วงวัย "ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ" มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2569 จำนวน 13 ข้อ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสามารถปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามบริบทของพื้นที่ โดยนโยบายและจุดเน้นข้อที่ 11. ลดภาระงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อย่อยที่ 11.8 ว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาส สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบข้อมูลว่าโรงเรียน

ขนาดเล็กในปีการศึกษา 2561 – 2565 มีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนี้ จำนวนร้อยละ 48.9 ในปี 2561 เพิ่มเป็นร้อยละ 50.56 ในปี 2563 และปี 2564 แต่ลดลงเหลือร้อยละ 49.66 ในปี 2565 ขณะเดียวกันภาพรวมจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพฐ. ทั้งหมด ปี 2561 มีจำนวน 30,112 แห่ง ลดเหลือ 29,449 แห่ง ในปีการศึกษา 2565 ระยะเวลา 5 ปี โรงเรียนหายไป 663 แห่ง (สพฐ., 2566) ซึ่งสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนปิดตัวเองลงและมีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีเด็กจำนวนน้อยต่ำกว่า 120 คนเพิ่มมากขึ้นนั้น พบว่านอกจากจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดในชุมชนลดลงอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับสถิติการคาดการณ์ประชากรประเทศไทยระดับชาติของ สศช. ระหว่างปี 2553 – 2583 แล้ว ยังพบว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจของผู้ปกครอง สุภาพของเด็ก ข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ ระบบคมนาคมสะดวกขึ้น หลักสูตรการสอน การวัดผลคุณภาพการศึกษาแบบมาตรฐานเดียวตามตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติส่งผลให้เด็กตกหล่น หลุดรอด ออกกลางคัน รวมถึงนโยบายการยุบ ควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กเป็นต้น (สมบัติ นพรัก, 2565)

โรงเรียนขนาดเล็ก สามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพต่อลูกหลานในชุมชน ซึ่งตรงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 4 ขององค์การสหประชาชาติที่ว่า “สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หน่วยงาน ภาคีทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ปรับเปลี่ยน บูรณาการการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วม ยึดโยงกับนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (Teacher and School Quality Management – Area : TSQM-A) ริเริ่มโดยกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) โดยมี 10 จังหวัดทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทยเข้าร่วมโครงการ จากโรงเรียนทุกขนาดและทุกสังกัด มีการขับเคลื่อนโครงการเป็น 3 ระยะ คือ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ การบริหารจัดการโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นความท้าทายในการบริหารจัดการที่มีขีดจำกัดในหลาย ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นแม่ทัพสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สู่การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพ แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) เน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในพื้นที่ศึกษา การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนการสอนและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในชุมชน โรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่เป็นการบูรณาการการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจากภายในสู่ภายนอก และการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับพื้นที่ ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพและตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะนี้สามารถสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการโรงเรียนต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายและ

ยืดหยุ่นตามลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ เพื่อผลักดันให้โรงเรียนขนาดเล็กกลายเป็นองค์กรการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาจัดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเอง' หรือ Teacher and School Quality Movement (TSQM) โดยเชิญโรงเรียนในเครือข่ายจากทุกภูมิภาคมาร่วมนำเสนอชุดองค์ความรู้ และตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมจากพื้นที่ต้นแบบ สู่การสร้างกลไกขับเคลื่อนและนวัตกรรมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.), 2567)

ดังนั้น การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) จึงเป็นแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด และความไม่พร้อมในมิติต่าง ๆ ให้ได้รับแนวทางในการพัฒนาสู่เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร โรงเรียน และชุมชน ให้มีคุณพภาพตามมาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับเต็มตามศักยภาพ โดยที่โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กมีตัวเลือกทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เป็นพี่เลี้ยงร่วมหนุนเสริมสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน

1. บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1 ตัวอย่างการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการบริหารจัดการที่ดี

ตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กที่มีผลการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ดี เช่น โรงเรียนวัดทัพหลวง จังหวัดอุทัยธานี ที่โรงเรียนร่วมกับชุมชนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเด็ก กำหนดกิจกรรม/โครงการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ชัดเจนและใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์กับการเรียนรู้ อาทิ หลักสูตรบูรณาการระบบนิเวศในนาข้าวและแปลงผัก หลักสูตรการเรียนรู้ป่าชุมชนเพื่อดำรงตนอย่างพอเพียง ซึ่งผลจากความพยายามดังกล่าวทำให้นักเรียนโรงเรียนวัดทัพหลวงเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ได้ผ่านการลองทำจริง ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ อีกตัวอย่างคือโรงเรียนบ้านดวนบากน้อย จังหวัดยโสธร ใช้การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการร่วมเป็นครูภูมิปัญญาท้องถิ่น และแก้ปัญหาเรื่องครูไม่ครบชั้นโดยการจัดการศึกษาแบบคละชั้นที่นำนักเรียนต่างชั้นต่างกลุ่มอายุ ต่างความสามารถมาเรียนรู้ในห้องเดียวกัน นอกจากนั้นโรงเรียนยังวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กใกล้เคียงอีก 3 แห่ง ให้เข้ามาช่วยทำหน้าที่การสอนโดยแบ่งตามวิชาที่ตนเองถนัด ทำให้มีครูสอนเพียงพอโดยเคลื่อนย้ายครูแทนการเคลื่อนย้ายเด็ก รวมถึงโรงเรียนยังเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอย (CIA) และส่งเสริมนิสัยรักการอ่านเพื่อเปิดโลกการเรียนรู้อย่างไร้ข้อจำกัด ซึ่งโครงการนี้ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนในการสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ (ธีระพจน์ คำรณฤทธิศร, 2563)

1.2 ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ 1) ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า เนื่องจาก สพฐ. จัดสรรเป็นเงินรายหัวให้กับนักเรียน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน 2) ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเป็นผลมาจากเกณฑ์ที่ สพฐ. กำหนดสัดส่วนของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเอาไว้ว่าให้มีครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งหากโรงเรียนแห่งหนึ่งมีนักเรียน 60 คน ก็จะมีครูได้เพียง 3 คน แต่โดยทั่วไปในโรงเรียนระดับประถมศึกษาหนึ่งแห่งจะมี 8 ระดับการเรียนรู้ (อนุบาล – ป.6) ทำให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ครู 3 คน ดูแลตั้งแต่อนุบาลจนถึง ป.6 ด้วยเหตุนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากมีครูน้อยกว่า 1 คนต่อระดับชั้น เมื่อครูไม่เพียงพอจึงส่งผลให้ครู 1 คน ต้องสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน หรืออาจต้องสอนวิชาที่ตนเองไม่เชี่ยวชาญ (ธีระพจน์ คำรณฤทธิศร, 2563)

“ให้การศึกษาที่ดีกว่าแก่เด็กในโรงเรียนขนาดเล็ก” ระหว่างที่ผมและดิลกะเดินทางไปทำงานที่จังหวัดอุดรธานี เราได้มีโอกาสไปเยี่ยมโรงเรียนขนาดเล็กนอกตัวเมือง โรงเรียนเหล่านี้ก็เหมือนกับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่กว่า 15,000 แห่งในประเทศไทย ซึ่งมีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน หากเป็นเมื่อสิบปีก่อน โรงเรียนแต่ละแห่งนี้จะมีจำนวนนักเรียนมากกว่านี้ถึงสามเท่า แต่เมื่อเวลาผ่านไปจำนวนนักเรียนได้ลดลงเนื่องจากอัตราการเกิดลดลงมาก นอกจากนี้ การคมนาคมที่สะดวกขึ้นทำให้บางครอบครัวสามารถส่งลูกไปโรงเรียนที่ดีกว่าในตัวเมืองอุดรธานีได้ ปีนี้จะมีเด็กล้านคนที่เข้าเรียนโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบทของประเทศไทย เด็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน และอาจไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพพอที่จะเตรียมให้เด็กเหล่านี้เข้าสู่โลกการทำงานยุคใหม่ได้ ผลสอบ PISA ปีพ.ศ. 2558 ซึ่งวัดผลนักเรียนอายุ 15 ปีด้านวิทยาศาสตร์ เลข และทักษะการอ่าน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะด้อยกว่านักเรียนชั้นเดียวกันในเมืองใหญ่ ตัวอย่างเช่น ผลการวัดด้านวิทยาศาสตร์พบว่านักเรียนในชนบทมีความรู้ล้าหลังกว่านักเรียนชั้นเดียวกันในเมืองเทียบเท่ามากกว่า 1 ปีการศึกษาในโรงเรียน ส่วนความสามารถในการอ่านนั้นยิ่งมีช่องว่างกว้างยิ่งกว่าระหว่างเด็กในชนบทกับในเขตเมือง มากกว่าครึ่งของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทอ่านหนังสือออกแต่จับใจความไม่ได้ เด็กต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำความเข้าใจความหมายในเรื่องที่เขาอ่าน นอกจากนี้เด็กเหล่านี้ยังมีน้อยคนที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ (Lars Sondergaard and Dilaka Lathapipat, 2560)

ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประสบเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น คือการที่โรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่จำนวนมากนั้น ไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพในการการจัดการศึกษาได้ ซึ่งนายสุริยา ฆ้องเสนาะ วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รวบรวมและสรุปถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ อันได้แก่ 1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะ

ประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหานักเรียนออกกลางคัน และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก 2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มี จำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง 3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อยจากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ด้วยเพราะงบประมาณที่มีจำกัดทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้น ป.6 ของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รอบที่ 2 ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียน (นรรัชต์ ฝันเชียร, 2562)

1.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก

แนวทางการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กของรัฐตลอดทศวรรษที่ผ่านมาเน้นไปที่การยุบหรือควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ระแวกใกล้เคียงกัน เพื่อแบ่งปันทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยหวังว่าจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กให้ดีขึ้น และมีแนวโน้มที่จะใช้แนวทางนี้เป็นหลักในการดำเนินการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในอนาคต แต่สิ่งหนึ่งที่จำเป็นต้องคิดให้รอบคอบคือ การยุบหรือควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กมีทั้งผลกระทบในทางที่ดีและอาจส่งผลเสียให้กับชุมชนและผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การยุบหรือควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล อาจทำให้โรงเรียนที่ใกล้บ้านเด็กที่สุดอยู่ไกลขึ้นจนมีผลต่อการตัดสินใจออกจากการเรียน เป็นต้น นอกจากนั้น โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งสามารถบริหารจัดการได้ดี สวนทางกับทรัพยากรที่มี แม้การยุบหรือควบโรงเรียนขนาดเล็กอาจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวมได้ แต่เรากำลังเสี่ยงต่อการปล่อยให้ชุมชนและเด็กนักเรียนในพื้นที่ที่โดนยุบหรือควบรวมโรงเรียนเผชิญปัญหาอีกแบบหนึ่ง รวมถึงปล่อยให้โรงเรียนที่ทำได้ดีไม่สามารถไปต่อได้ ทั้งที่โรงเรียนเหล่านั้นไม่ได้มีปัญหาอะไรและสามารถบริหารจัดการเรียนการสอนได้ดีอยู่แล้วการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีทางเลือกที่นอกเหนือจากการยุบหรือควบรวมโรงเรียนเพียงแนวทางเดียว ควรจะเปิดโอกาสให้มีทางเลือกอื่นให้ชุมชนหรือแม้กระทั่งนักเรียนเอง

ในฐานะผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ได้มีโอกาสตัดสินใจและหาทางออกร่วมกันกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เราสามารถเรียนรู้ได้จากโรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งที่เคยพิสูจน์ฝีมือมาแล้วว่า สามารถพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในชุมชนของตนเองให้มีคุณภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างไร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้กำหนดนโยบายจึงจำเป็นต้องกลับมาทบทวนและศึกษาหาแนวทางที่จะบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีทางเลือกที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งในเชิงการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม หรือเปิดช่องทางให้ภาคเอกชนที่สนใจเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร และที่สำคัญการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่จะส่งผลต่อการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กในอนาคต (ธีระพจน์ คำรณฤทธิศร, 2563)

ประเทศไทยยังสามารถช่วยเตรียมความพร้อมให้เด็กเหล่านี้ให้เข้าสู่การแข่งขันในโลกทำงานได้อีกมาก นอกจากนี้ ถ้าเศรษฐกิจไทยจะฟื้นการแข่งขันอีกครั้ง การช่วยให้เด็กมีความพร้อมในด้านทักษะการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์เหตุผล และภาษาอังกฤษจะเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เด็กทุกคนไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนของประเทศไทย ไม่ว่าจะมาจากครอบครัวที่รวยหรือจน เด็กทุกคนควรได้รับโอกาสในชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน นั่นคือ โอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเทียบเท่าหรือดีกว่าที่มีอยู่ในกรุงเทพฯ หากไม่นับเรื่องความลำบากในการปิดโรงเรียนบางแห่งและเพิ่มทรัพยากรด้านการเรียนการสอนให้กับโรงเรียนอื่นแล้ว ระบบการควบรวมโรงเรียนในไทยซึ่งจะลดจำนวนโรงเรียนจาก 30,000 แห่งเหลือ 15,800 แห่งนี้อาจจะเป็นโอกาสที่ดีที่สุดที่จะเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้แก่เด็กด้อยโอกาส โชคดีที่ประเทศไทยสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของตัวเอง และจากประเทศอื่น ๆ ในโลก อาทิ จีนและอีกหลายประเทศในยุโรปตะวันออก ประการแรก ชุมชนสามารถเป็นผู้นำกระบวนการตัดสินใจควบรวมโรงเรียน โดยมีภาครัฐเป็นฝ่ายสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้การส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจ โดยชุมชนจะตัดสินใจผ่านคำถามสำคัญที่ภาครัฐเป็นผู้ให้คำอธิบายที่ชัดเจนได้ อาทิ มีทางเลือกใดในการเดินทางที่ปลอดภัยสำหรับเด็กที่ต้องย้ายไปโรงเรียนใหม่บ้าง ครอบครัวจะจ่ายค่าเดินทางไหวไหม หรือค่าเดินทางจะฟรี? โรงเรียนที่ไม่ถูกยุบจะยังคงมีอุปกรณ์การศึกษาเหมือนเดิมหรือเพิ่มขึ้น? ครูจะได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถดูแลเด็กที่มาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันหรือไม่? เด็กที่ต้องย้ายโรงเรียนจะได้รับความช่วยเหลือเพิ่มเติมอะไรบ้าง? ชุมชนจะสามารถปรับโรงเรียนที่ถูกยุบให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ก่อนวัยเรียนได้หรือไม่? ประการที่สอง ครูและครูใหญ่ที่ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทได้อุทิศชีวิตของพวกเขาเพื่อให้การศึกษาแก่เด็กมานาน พวกเขาอาจรู้สึกกระวนกระวายใจเรื่องความเป็นไปได้ที่โรงเรียนที่เขาสอนอยู่จะถูกควบรวม ข่าวดีก็คือ ประเทศไทยยังต้องการครูที่มีอยู่ทั้งหมดเพียงแค่ไม่ได้อยู่ในสถานที่ที่พวกเขากำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน ในประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาทั่วโลกนั้น การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาและโรงเรียนมักจะเป็นเรื่องยากที่สุดเสมอการศึกษามักจะเป็นรูปแบบการสนับสนุนที่รัฐบาลให้สำหรับครอบครัวมากที่สุด และโรงเรียนกับเด็กที่อยู่ภายในจะเป็นหัวใจสำคัญของหมู่บ้านและชุมชนเล็ก ๆ เหล่านั้น การหาทางออกเพื่อช่วยเด็กไทยในชนบทให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงเช่นเดียวกับเด็กในเมืองนับเป็นเรื่องสำคัญมาก และคือความมุ่งมั่นในระยะยาวที่สำคัญและจำเป็นของรัฐบาลชุดนี้และในอนาคต เราหวังว่ารัฐบาลและ สพฐ. จะ

ดำเนินแผนการนี้ต่อไปด้วยความรอบคอบ แผนการที่มุ่งมั่นนี้นับเป็นคำสัญญาให้ไว้กับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของประเทศไทย นั่นคือ เด็กไทยทุกคน (Lars Sondergaard and Dilaka Lathapipat, 2560)

แม้โรงเรียนขนาดเล็กจะดูเหมือนเป็นภาระด้านงบประมาณในระบบการศึกษา แต่ถามมองในมุมที่กลับกันแล้ว ก็อาจจะเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ได้เช่นกัน ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ซึ่งถ้าชุมชนเข้มแข็ง แล้วเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาก็อาจเป็นโอกาสดีที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพได้ โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมซึ่งได้มีการนำเสนอกันอย่างมากมาย จะเห็นได้ว่า การยุบควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กนั้น อาจไม่ใช่คำตอบของทั้งหมด ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกหลายโรงที่พร้อมพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ และถึงแม้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะมีคุณภาพการศึกษาที่ด้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่มันก็ไม่ได้หมายความว่าโรงเรียนขนาดเล็กไม่ควรจะมีอยู่ เพราะในบางพื้นที่ ในถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนเพียงหนึ่งแห่ง หรือครูเพียงหนึ่งคน ก็มีคุณค่ามากพอสำหรับเด็ก ๆ นะครับ (นรรัชต์ ฝันเชียร, 2562)

สรุปได้ว่า บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่มีข้อจำกัดในด้านอัตรากำลังครูผู้สอนไม่ครบชั้น ครูผู้สอนในบางรายวิชาอาจมีความเชี่ยวชาญในการสอนน้อยเพราะไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกของตน ได้รับจัดสรรงบประมาณตามอัตราส่วนของนักเรียนแต่เมื่อรวมแล้วก็มีจำนวนน้อย อาจไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อสื่อ เทคโนโลยี อื่น ๆ ที่มีความจำเป็นและราคาสูงได้ ซึ่งอาจส่งผลสะท้อนถึงโอกาสทางการเรียนรู้ของนักเรียน ความได้เปรียบเสียเปรียบในการได้รับการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่ อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ ที่อาจไม่เอื้ออำนวยให้กับที่การจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน แต่อีกนัยหนึ่งความขาดแคลน ความไม่พร้อมดังกล่าว ก็ไม่ได้หมายความรวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมดทุกโรงเรียนในประเทศไทย เพราะยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกหลายโรงเรียนที่มีคุณภาพด้านวิชาการที่มีผลการทดสอบความรู้ขั้นพื้นฐานระดับชาติ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดหางบประมาณบุคลากร เพื่อร่วมพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงโรงเรียนหลาย ๆ แห่งยังตั้งอยู่ในชัยภูมิที่ดี เช่น มีวิวทิวทัศน์ที่สวยงาม เป็นพื้นที่ศูนย์กลางของชุมชน เป็นต้น และอีกประการหนึ่งคือ ความยากจนหรือความไม่พร้อมด้วยประการต่าง ๆ ของผู้ปกครองที่ยังอยู่ในภาวะของการมองโรงเรียนเป็นที่พึ่งของบุตรหลาน ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน สามารถดูแลได้อย่างใกล้ชิด และรักเคารพผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นเหมือนคนในครอบครัว ศรัทธาโรงเรียนเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สอง

2. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียน หรือโรงเรียนที่มีผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนนเป็นสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจที่ 4 กลุ่มงาน แล้วนำมา

สู่กระบวนการของการบริหารโรงเรียนตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป (พระสุวรรณเมธาภรณ์, 2563) สอดคล้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management) หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2565)

การบริหารโรงเรียนนิติบุคคลในสังกัดสำงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวและให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการบริหารตามภารกิจงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ เน้นการพัฒนาหลักสูตร เน้นกระบวนการที่หลากหลายได้คุณภาพและมาตรฐานโดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมทั้งต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 2) การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐาน 3) การบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) การบริหารทั่วไป มุ่งเน้นการดำเนินงานอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างเหมาะสมและสนับสนุนประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าแนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลเป็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา (ประภาสิริ คล่ายคลึง และ ประกฤติ พูลพัฒน, 2561) สอดคล้องกับ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของ สถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำและร่วมประเมินเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (มิรินทร์ พนมอุปการ, 2563)

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่า 1) การดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้าน การบริหารบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ และ 2) แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่า (1) ด้านการบริหารวิชาการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและบริบทของโรงเรียน ครูผู้สอนควรมีการจัดการเรียนการสอนและพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ชุมชน (2) ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม การบริหารเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนดำเนินการตามแผนปฏิบัติการอย่างมีระบบด้วยการมีส่วนร่วมและกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติอย่างชัดเจน (3) ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน โรงเรียนควรมีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างดี และ (4) ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โรงเรียนควรมีการดูแลรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สวยงาม น่าเรียน ปลอดภัย พร้อมใช้ประโยชน์เกิดความคุ้มค่าและเอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กให้มากขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพที่ชัดเจนต่อไป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแห่งอื่นใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนตนเองให้ดียิ่งขึ้น (อมลภา ปิ่นทอง, 2566)

การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียน เกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะทัศนคติค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักในการ บริหารที่ขั้นตอนหรือกระบวนการเพื่อให้งานหรือสิ่งที่ต้องการกระทำบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การ โดยการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พระครูสังฆรักษ์สิงห์ชัย ฐิตธมฺโม และ พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, 2565) สอดคล้องกับ โรงเรียนในฐานะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบหนึ่งของ การบริหารโรงเรียนที่ไม่ยึดบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นศูนย์กลาง โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายใต้วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน มีความเป็นประชาธิปไตยมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น (ทรงวุฒิ วีเปลี่ยน และคณะ, 2566)

การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในยุคโลกาภิวัตน์และการ เปลี่ยนแปลงการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสื่อสาร การคมนาคม จึงทำให้ประชากรมีการเคลื่อนย้ายและมีการลงทุนทางด้านการศึกษามากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักเรียนในแต่ละโรงเรียนมีการเปลี่ยนไป โดยเฉพาะในชนบทมีจำนวนนักเรียนลดน้อยลง ด้วยเหตุมีการคุมกำเนิด การเคลื่อนย้าย การเลือกสถาบันในการเข้าเรียนที่มีความนิยมสูง เมื่อสถานศึกษา มีจำนวนนักเรียนลดลง จึงส่งผลให้ปัจจัยการสนับสนุนลดลง เช่น มีครูไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน

ส่งผลให้คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ คุณภาพของนักเรียนไม่เป็นไปตาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้ปกครองไม่มีความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน (ทอกาญจน์ กลิ่นจันทร์, 2564)

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การบริหารจัดการโรงเรียนภายใต้ทรัพยากรที่มีข้อจำกัดในบริบทความพร้อม ข้อดี ข้อด้อยของแต่ละโรงเรียน ของการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากทุก ๆ ฝ่าย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน หน่วยงานด้านสาธารณสุข ตำรวจ ทหาร วัด มหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งต้องมุ่งผสานความร่วมมืออย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในทุก ๆ มิติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานงานที่มากพอต่อการรวบรวมทรัพยากรที่ไม่ใช่เพียงแค่เงินงบประมาณ แต่หมายความรวมถึง การรับบริการด้านวิชาการ นวัตกรรม สุขภาพ สื่อ อุปกรณ์ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ ที่จะเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนในด้านที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเร่งด่วน ครูจะต้องบูรณาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย กว้างขวาง เป็นการศึกษาผู้เรียนรายบุคคลซึ่งนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีนักเรียนกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อนรวม ๆ กันอยู่ อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรมนำความรู้ บูรณาการการเรียนรู้กับทักษะชีวิตบนพื้นฐานของบริบทในชุมชนของตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

3. โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A)

เมื่อวันที่ 13-15 ธันวาคม 2567 กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) จัดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ‘การขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเอง’ หรือ Teacher and School Quality Movement (TSQM) โดยเชิญโรงเรียนในเครือข่ายจากทุกภูมิภาคมาร่วมนำเสนอชุดองค์ความรู้ และตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมจากพื้นที่ต้นแบบ สู่การสร้างกลไกขับเคลื่อนและนวัตกรรมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร ดร.ไกรยส ภัทราวาท ผู้จัดการ กสศ. บรรยายพิเศษเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการทำงาน School Zero Dropout เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา” ระบุว่าในปี 2566–2567 ที่ผ่านมา สำนักพัฒนาคุณภาพครูและสถานศึกษา กสศ. ได้ดำเนินการสนับสนุนขบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน เพื่อให้เกิดการทำงานในระดับพื้นที่หรือระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กและเยาวชนที่ยากจน ด้อยโอกาส อันเป็นส่วนสำคัญของการสร้างหลักประกันโอกาสทางการศึกษา ซึ่งให้ความสำคัญกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเป็นการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาตามมาตรการ Thailand Zero Dropout ปัจจุบันมีเด็กเยาวชนช่วงวัย 3-18 ปี กว่า 1.02 ล้านคน อยู่นอกระบบการศึกษา ทั้งยังมีเด็กกลุ่มเสี่ยงหลุดจากระบบการศึกษาอีกมากถึง 2.8 ล้านคน จากครัวเรือนที่มี

รายได้เฉลี่ยอยู่ใต้เส้นความยากจน โดยในกระบวนการช่วยเหลือเด็กเหล่านี้ นอกจากต้องกำหนดมาตรการค้นหาและพาเด็กจำนวน 1.02 ล้านคนกลับสู่เส้นทางการศึกษาหรือการเรียนรู้แล้ว สิ่งที่ต้องทำควบคู่ไปด้วยคือกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เด็กอีก 2.8 ล้านคนหลุดออกจากระบบการศึกษาตามมา เนื่องจากการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ต้นเหตุคือวิธีการที่ได้ผลและยั่งยืนที่สุด ซึ่งที่ผ่านมา กสศ. ได้ทำหน้าที่ชี้เป้ากลุ่มเป้าหมายและร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมมุ่งขยายผลนวัตกรรมให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด ‘การขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเอง หรือ Teacher and School Quality Movement (TSQM)’ ที่มีแนวทางพัฒนาคุณภาพโรงเรียน 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. การขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A)
2. การขับเคลื่อนเครือข่ายโรงเรียนพัฒนาตนเอง (TSQM-N)
3. การขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงประเด็น (TSQM-I) การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งสามรูปแบบจะทำให้เกิดข้อเรียนรู้ ผ่านตัวอย่างแนวทางการพัฒนากลไกขับเคลื่อนทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงเครือข่าย โดยมีประเด็นการทำงาน องค์ความรู้ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหา และการดูแลช่วยเหลือเด็กจำนวนมากที่ได้จากคณะทำงานระดับพื้นที่ อาทิ ครูแกนนำ ผู้อำนวยการโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัด หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเห็นผลแล้วว่าการทำงานนั้นได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวเด็กเยาวชนอย่างเป็นรูปธรรม (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.), 2567)

นายพัฒนะ พัฒนทวีดล รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ. ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน 29,152 แห่ง มีครูทั้งหมด 540,000 กว่าคน และมีนักเรียนอยู่ประมาณ 6.4 ล้านคน คาดหวังว่าความร่วมมือในระดับพื้นที่ของโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ ภายใต้โครงการ TSQM ใน 10 จังหวัด กับเครือข่ายโรงเรียนกว่า 26 เครือข่าย พร้อมด้วยโรงเรียนในสังกัด สพฐ.กว่า 300 แห่งในพื้นที่ 39 จังหวัด จะสามารถรวมพลังเครือข่ายเพื่อจัดการศึกษาที่เป็นต้นแบบ รวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบ เกิดการเรียนรู้ส่งต่อองค์ความรู้และประสบการณ์จากโรงเรียนแกนนำ และนำไปขยายผลให้กับโรงเรียนในเครือข่าย นอกจากนี้ในด้านการขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงประเด็น หรือ TSQM-I จะถือเป็นจุดเชื่อมบูรณาการการทำงานร่วมกันครั้งสำคัญ ในการนำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะรูปแบบและเฉพาะพื้นที่ มาช่วยออกแบบกระบวนการแก้ไขปัญหาให้เด็กและเยาวชน อาทิ การอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ของเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ และในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.), 2567)

สอดคล้องกับการขับเคลื่อนขบวนการโรงเรียนพัฒนาตนเอง (TSQM) มีระยะเวลาดำเนินงาน 3 ปีต่อเนื่อง (ปีการศึกษา2567 - 2569) ในการยกระดับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้เกิดกับผู้เรียนทุกช่วงวัย มีผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่สูงขึ้น ทั้งคุณค่า (Values) ทัศนคติและอุปนิสัย (Attitudes) ทักษะ (Skils) และความรู้ (Knowledge) ไปจนถึงระบบการดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนวัยเรียนให้มีทางเลือกและทางออกในการศึกษาที่เหมาะสมกับตนเองอย่างเสมอภาคและเท่า

เทียม สิ่งสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายสำคัญข้างข้างต้นบรรลุเป้าหมายจึงต้องมันให้เกิดการบูรณาการตั้งแต่กระบวนการไปจนถึงผลลัพธ์ของงานในแต่ละภาคส่วน และมีความเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างแท้จริง โดยจังหวัด/เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในพื้นที่อื่น ๆ เป็นเจ้าภาพในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด มีกลไกการจัดการพัฒนาโรงเรียนและพัฒนานักเรียนของตนเอง ตามหลักของการกระจายความเป็นของและมีอิสระในการบริหารจัดการ รวมถึงระดมทรัพยากรต่าง ๆ และจัดสรรงบประมาณ ดังนั้น กาดำเนินงานของจังหวัดเพชรบูรณ์ ในช่วงระยะเริ่มต้น (Preparation stage) จึงเป็นช่วงเวลาของการวิเคราะห์ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการศึกษาของจังหวัด มาออกแบบและทำแผนกลยุทธ์เป็นกลไกการขับเคลื่อนสอดรับระบบการศึกษาหรือ การเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนทุกคนในพื้นที่ เกิดกระบวนการศึกษาต้นทุนการทำงาน ระตมความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และร่วมออกแบบการขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาของพื้นที่/จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งในระบบและนอกระบบด้วย โครงการขับเคลื่อนขบวนการโรงเรียนพัฒนาตนเอง (TSOM) จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จำเป็นให้ทุกภาคส่วน ในจังหวัดรู้และเข้าใจร่วมกัน ลดความ ซ้ำซ้อน สร้างเสริมความเข้มแข็งของกลไกที่เหมาะสมกับจังหวัด ได้อย่างยั่งยืนจากการทำงานอีก 3 ปีต่อเนื่อง (ภพเดชา บุญศรี, 2568)

สรุปได้ว่า โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) เป็นโครงการที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยการยกตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมจากพื้นที่ต้นแบบ สู่การสร้างกลไกขับเคลื่อนและนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนเกิดการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีองค์ความรู้ ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ และฝึกนำเสนอ ไปพร้อม ๆ กับการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อันเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เป็นพี่เลี้ยงขับเคลื่อนสู่การพัฒนาตนเองของโรงเรียนที่ยั่งยืน

4. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A)

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) คือ การบูรณาการการบริการจัดการสถานศึกษาผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยอาศัยข้อมูลบริบทของโรงเรียนนำมาพัฒนาโรงเรียนจากภายใน เชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายทางการเรียนรู้ เพื่อให้ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ชุมชน ได้ร่วมคิดร่วมทำ และนำเสนอพัฒนาการต่าง ๆ โดยภาพรวมของโรงเรียนอย่างรอบด้าน ด้วยการขับเคลื่อน 4 ประการ ดังนี้

1) H : Humanity การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ วางแผนการใช้อัตรากำลังครู โดยเฉพาะระดับครูอนุบาลและครูระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนการประเมินครูอย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครู ให้มีองค์ความรู้และทักษะในด้านพหุปัญญาของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร

ทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ (สพฐ., 2563) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครู ทักษะที่จำเป็น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (สพฐ., 2567)

โรงเรียนต้องพัฒนาบุคลากรด้วยโดยการส่งเสริมการศึกษา อบรม ให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะ กระบวนการ ตลอดจนแสวงหากระบวนทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังที่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน เพื่อให้มีบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เพียงพอ และมีความรู้ความสามารถนารพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตรามศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมและจัดจำลองสถานการณ์เพื่อพัฒนาครูด้วยคุณธรรมจริยธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้

2) O : Opportunity การสร้างโอกาสพัฒนาบูรณาการ หมายถึง โอกาสทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะได้รับเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ ทักษะ มีความเข้าใจตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ศึกษาและปรับปรุงอัตราเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายต่อหัวในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ระดมสรรพกำลังเพื่อส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๒ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ (สพฐ., 2563) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กที่มีความจำเป็นพิเศษ เด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ได้เข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลาย เหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้ (สพฐ., 2567) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยครอบครัวและการศึกษาทางเลือกอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

โรงเรียนควรดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน โดยเน้นบริหารจัดการความจำเป็นพื้นฐานให้กับผู้เรียน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ทั้งที่เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัล ระบบออนไลน์ และสื่อการเรียนรู้อื่น งบประมาณ ทุนการศึกษา หรือการให้รางวัลขวัญกำลังใจ การเสริมแรงให้กับผู้เรียน เป็นต้น เพื่อระดมสรรพกำลังที่เอื้ออำนวยโอกาสทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ เป็นคนเก่งของครู เป็นคนกตัญญูของบุพการี เป็นคนดีของสังคม และได้รับการอบรมบ่มเพาะคุณธรรมจริยธรรมอันดี

3) M : Money การบริหารจัดการงบประมาณคุณภาพ หมายถึง การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ ไปพร้อมๆกับการระดมทรัพยากรใน

รูปแบบต่างๆ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน สถานศึกษาได้รับ สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จัดตั้งหน่วยงานวางแผนทางการเงิน (Financial Plan) ระดับจังหวัดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นเป็นกรอบแนวทางมาใช้ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบรหารพัสดุภาครัฐโดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (สพฐ., 2567)

โรงเรียนให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารจัดงบประมาณที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ และยังหมายรวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดสรร บริหารจัดการงบประมาณ ระดมทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้ตรงตามความจำเป็นและวัตถุประสงค์มากที่สุด ปรับลดการใช้งบประมาณส่วนที่ไม่จำเป็นเพื่อนำไปเพิ่มงบประมาณส่วนที่ยังมีความต้องการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณมากที่สุด

4) E : Environment การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถเป็นอาชีพและสร้างรายได้ ส่งเสริมโครงการ ๑ ตำบล ๑ โรงเรียนคุณภาพ โดยเน้นประสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) (สพฐ., 2563) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ (สพฐ., 2567) ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

โรงเรียนจะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งในด้านภูมิทัศน์ อาคารเรียน อาคารประกอบ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงการบริการด้านเทคโนโลยีในมิติต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานของบริบทของโรงเรียน จัดบรรยากาศ จำลองสถานการณ์ ส่งเสริมให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเอื้ออำนวยให้การจัดการเรียนการสอนของครูเต็มขีดความสามารถ ส่งผลต่อการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนเกิดทักษะ กระบวนการ จากการได้คิดอย่างอิสระ ลงมือปฏิบัติตามกระบวนการอย่างเหมาะสม และได้นำเสนอสรุปความคิดรวบยอดอย่างถูกต้องและมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน อีก

นัยหนึ่งคือมุ่งปลูกฝังพื้นฐานของการดำรงชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเตรียมให้สถานศึกษามีความพร้อมเพื่อสร้างการยอมรับและบริการประชาชนหรือชุมชน

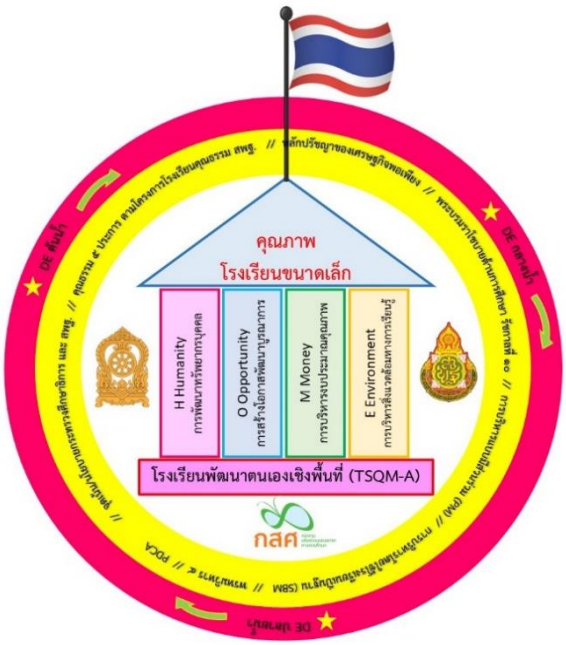
ดังนั้น การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องวางแผนขับเคลื่อนงาน 4 ฝ่ายของโรงเรียนภายใต้ข้อจำกัดในบริบทของโรงเรียน ในด้าน H : Humanity การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (งานบริหารงานบุคคล) มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับบุคลากร และบุคลากร 1 คน จะต้องไม่ได้รับภาระงานมากหรือน้อยเกินไป สร้างบรรยากาศของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันทำงาน และอาจขอความอนุเคราะห์ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือปราชญ์ที่จะเข้ามาร่วมด้วย ด้าน O : Opportunity การสร้างโอกาสพัฒนาบูรณาการ (งานบริหารงานวิชาการ) มีความจำเป็นที่จะต้องขอรับบริการวิชาการจากหน่วยงานการศึกษา อาทิ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียนที่มีความพร้อมหรือโรงเรียนเครือข่าย องค์กรภาครัฐภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่ออำนวยการด้านวิชาการให้กับครูที่ไม่ครบชั้นหรือสาขาวิชาที่ขาดแคลน และหนุนเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระทุกรายวิชาอย่างเต็มศักยภาพ และมุ่งให้นักเรียนได้คิด ออกแบบ ลงมือทำ และนำเสนอการเรียนรู้ ด้าน M : Money การบริหารจัดการงบประมาณคุณภาพ (งานบริหารงานงบประมาณ) ควรจัดการงบประมาณที่ได้รับตามความจำเป็นก่อนหลังมากน้อย เพื่อเสริมพื้นฐานสถานศึกษาให้สามารถดำรงอยู่ได้ อาจให้ความสำคัญกับการของบประมาณและการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ แต่ต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เข้าใจบริบทและร่วมระดมทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน และด้าน E : Environment การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ (การบริหารงานทั่วไป) ต้องให้ความสำคัญกับพัฒนาห้องเรียนอาคารเรียนให้มีความพร้อม มั่นคง แข็งแรงก่อนเป็นประการแรก แล้วค่อย ๆ เริ่มปรับปรุงอาคารประกอบและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เกิดความสวยงาม ร่มรื่น น่าอยู่ เพื่อเอื้ออำนวยบรรยากาศของการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

บทสรุป

คุณค่าของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) คือการมุ่งผลลัพธ์การพัฒนานักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันให้มีกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างกว้างขวางด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่มากกว่าเนื้อหาที่เขียนไว้ในตำราเรียน โดยอาจเริ่มต้นจากการคิดแก้ไขปัญหาอย่างง่าย ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในชั้นเรียน พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ในโรงเรียน และในชุมชน เพื่อปูพื้นฐานในการเป็นนวัตกรที่สร้างนวัตกรรม เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและการบ่มเพาะอัตลักษณ์ของการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสามารถพิเศษของนักเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนทั้งกับตนเอง บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายทางการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humanity) บริหารจัดการบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมอบหมายภาระงานที่ชัดเจน และสร้างจิตสำนึกของการปรับเปลี่ยนเพื่อการ

มุ่งพัฒนา 2) การสร้างโอกาสพัฒนาบูรณาการ (Opportunity) สร้างความร่วมมือการรับบริการทางวิชาการ และเสริมสร้างให้ครูเป็นผู้อำนวยการสอนมุ่งให้นักเรียนได้คิด ออกแบบ ลงมือทำ และนำเสนอการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการงบประมาณคุณภาพ (Money) สร้างการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทั้งงบประมาณ สื่อ วัสดุที่จำเป็นต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ 4) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ (Environment) ปรับเปลี่ยนห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และมีความพร้อม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารโรงเรียนแบบเดิม โดยเฉพาะประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขสะสมมาเป็นระยะเวลานาน ครูที่จะต้องออกแบบความคิดเชิงสร้างสรรค์ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเป็นผู้อำนวยการสอนกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดให้มากขึ้น การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรับการสนับสนุนทางวิชาการ บุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ และสร้างความรัก ความศรัทธา ความร่วมมือของคุณในชุมชนมุ่งหมายให้โรงเรียนเล็กกลางใจชนมีคุณภาพ มีจำนวนนักเรียนที่สนใจเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้น ประการสำคัญคือความปรารถนาที่จะเห็นนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความจำเป็นพื้นฐาน ให้สามารถอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีองค์ความรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาตนเอง ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และร่วมเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่



รูปแบบการบริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ HOME สู่คุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในฐานะโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A) ด้วยการเรียนรู้บริบทสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างบูรณาการ ใช้กระบวนการ DE (Developmental Evaluation) คือ “การประเมินเชิงพัฒนา” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน เรียนรู้บริบทของตนเองทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชบายด้านการศึกษา พรหมวิหาร 4 คุณธรรม 5 ประการตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. กระบวนการ PDCA การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม นโยบายจุดเน้นหน่วยงานต้นสังกัด บูรณาการเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ HOME สู่คุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humanity) ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน การสร้างโอกาสพัฒนาบูรณาการ (Opportunity) การสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้สู่นวัตกรเพื่อผลิตนวัตกรรม การบริหารจัดการงบประมาณคุณภาพ (Money) การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ (Environment) การสร้างและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวทางบริหารอย่างจริงจังและเป็นขั้นตอน ครูและบุคลากรจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม นักเรียนเกิดกระบวนการคิดและเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในทุกมิติ เพื่อสร้างให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งการพัฒนาและเกื้อกูลการระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศการะทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565.* https://moe360.blog/2021/06/30/education-management-policy/

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศการะทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567*. https://moe360.blog/2023/01/04/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). (2567). (2567). *กสศ. เปิดดเวทีจัดการ 4 ความรู้เพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนพัฒนาตนเอง (TSQM)*. https://www.eef.or.th/news-141224/

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2565). *BM การบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management).* https://www.iok2u.com/article/business-administrator/ba-the-participative-management

ทรงวุฒิ วีเปลี่ยน และคณะ. (2566). แนวทางการบริหารโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC). *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(6), 301–316.

ทอกาญจน์ กลิ่นจันทร์, (2564). *การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564*. Chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.phetchabun1.go.th/2558/images/files/data_basic/ITA/O13/2Nayobai/C1.pdf

ธีระพจน์ คำรณฤทธิศร. (2563). *ทางออกโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มากกว่ายุบหรือควบรวม.* https://www.theprachakorn.com/newsDetail.php?id=360

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2562). *โรงเรียนขนาดเล็ก ภาระหรือโอกาส และรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก.* https://www.trueplookpanya.com/education/content/71918/-teaartedu-teaart-

ประภาสิริ คลายคลึง และ ประกฤติ พูลพัฒน. (2561). การบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6*(1), 172–179.

พระครูสังฆรักษ์สิงห์ชัย ฐิตธมฺโม และ พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ. (2565). การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ,* 5(4), 285-294.

พระสุวรรณเมธาภรณ์. (2563). *การบริหารโรงเรียน.* มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภพเดชา บุญศรี. (2568). *การขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนพัฒนาตนเองเชิงพื้นที่ (TSQM-A).* รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. 31 มีนาคม 2568.

มิรินทร์ พนมอุปการ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนบ้านดาหลำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ โรงเรียนบ้านดาหลำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.

สมบัติ นพรัก. (2565). *จะยุบโรงเรียนขนาดเล็กอีกกี่แห่ง?.* https://kroobannok.com/m/mview.php?id=90292

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563. http://www.bopp.go.th/?p=1252

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2567*. https://www.obec.go.th/policy-obec

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *จำนวนประชากรและร้อยละของนักเรียนต่อประชากรปีการศึกษา 2561-2565.* http://www.bopp.go.th/?page_id=1828

อมลภา ปิ่นทอง. (2566). แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24*(1), 309-318.

Lars Sondergaard and Dilaka Lathapipat. (2560). *ให้การศึกษาที่ดีกว่าแก่เด็กในโรงเรียนขนาดเล็ก.* https://blogs.worldbank.org/th/eastasiapacific/providing-better-education-children-thailand-s-small-schools

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก*

สิริภา สงคราม

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author e-mail: st681509701103@pcru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ครูสามารถปรับเนื้อหาและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคลของนักเรียน ส่งเสริมการประเมินผลแบบต่อเนื่อง และสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพควรกำหนดนโยบายและแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) นอกจากนี้ การจัดสรรและบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการจัดการเรียนรู้จะช่วยผลักดันการพัฒนาการศึกษาที่ทันสมัยและตอบโจทย์ยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การส่งเสริมการประเมินผลและการสะท้อนกลับโดยใช้ข้อมูลจากปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษายังช่วยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน บทความนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ต้องสอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมดิจิทัล

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; ปัญญาประดิษฐ์ (AI); การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

* Received: 29 April 2025, Revised: 19 May 2025, Accepted: 23 May 2025

Educational Administration for Enhancing Artificial Intelligence (AI) Implementation in Active Learning

Siripa Songkhram

Docter of Education in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author e-mail: st681509701103@pcru.ac.th

ABSTRACT

This academic article aims to study and analyze the management strategies of educational institutions in promoting teachers' use of Artificial Intelligence (AI) in proactive learning. Proactive learning emphasizes student engagement in critical thinking, analysis, and problem-solving to develop essential 21st-century skills. The integration of AI technology into learning management enables teachers to customize content and instructional methods to meet individual student needs, facilitate continuous assessment, and support effective learning outcomes. Effective school management to promote AI-driven proactive learning requires clear policies and strategic guidelines, as well as the promotion and development of teachers' and educational personnel's competencies in applying AI. Additionally, appropriate allocation and management of resources are essential to fully support the use of this technology. Encouraging innovation and creativity within the learning process will advance modern education that meets the demands of the digital era. Furthermore, promoting AI-based assessment and feedback systems enables continuous improvement of teaching and learning processes. Establishing a collaborative learning culture within educational institutions fosters sustainable development through collective participation. This article highlights the critical role of educational management in the AI era, which must align with the rapidly changing context of the digital society.

Keywords: Educational Administration; Artificial Intelligence (AI); Active learning

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลส่งผลให้ระบบการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ หนึ่งในนั้นคือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของมนุษย์ในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) โดยประเทศไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ (พ.ศ. 2565–2570) โดยมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพด้านดิจิทัลให้กับผู้เรียนในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างบุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความฉลาดทางดิจิทัลผ่านการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบเชิงรุกยังคงเผชิญกับความท้าทาย

หลายประการ เช่น ครูบางส่วนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงข้อจำกัดในแหล่งเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมที่ไม่สามารถตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติจริง มีปฏิสัมพันธ์กับครูและเพื่อนร่วมชั้น เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและมีความหมาย โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามเป้าหมายตามช่วงวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ในยุคปัจจุบัน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาและการวิจัย โดยรัฐบาลได้เร่งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้สองภาษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่ออนาคต และเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตและทำงานในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทความนี้จึงมุ่งเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยครอบคลุมทั้งแนวคิด ประโยชน์ และความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาในการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) นี้มาใช้ในบริบทของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยเน้นการลงมือปฏิบัติ การมีปฏิสัมพันธ์ และการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในบริบทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้คำจำกัดความว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม โดยครูต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนจะไม่ได้เป็นเพียงผู้รับสารแบบเงียบ ๆ แต่จะต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม อภิปราย และลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงความรู้พื้นฐานเดิม และความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน

ในทัศนะของ กมล โพธิเย็น (2564) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึง วิธีการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง คิด วิเคราะห์ และสะท้อนผลจากสิ่งที่ตนได้กระทำ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับเพื่อนร่วมชั้นและครู ผ่าน

กิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ทั้งนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมเข้ากับการเรียนรู้ใหม่พร้อมกับฝึกทักษะการคิด การฟัง พูด อ่าน เขียน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือทำ มีปฏิสัมพันธ์กับครูและเพื่อนในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าการถ่ายทอดความรู้โดยตรง ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ แนวทางการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ โดยผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การอภิปรายและสะท้อนผลการเรียนรู้ ด้วยการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางความคิดและทักษะการเรียนรู้อย่างรอบด้าน

2. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีลักษณะสำคัญที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ การมีปฏิสัมพันธ์ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีลักษณะเด่นในการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทที่หลากหลาย ผู้เรียนมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงและสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ขณะเดียวกันผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

กมล โพธิเย็น (2564) ได้ขยายความว่า ลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกนั้นผู้เรียนต้องได้ประสบการณ์ตรงผ่านการลงมือทำ มีปฏิสัมพันธ์กับครูและเพื่อน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน ผู้เรียนเรียนรู้โดยการพูด ฟัง อ่าน เขียน และสะท้อนความคิด รวมถึงการเชื่อมโยงสาระเนื้อหากับประสบการณ์เดิม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ในทำนองเดียวกัน กฤติพร จินะราช (2566) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก คือ การที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เกิดประสบการณ์ตรงที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ โดยผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยเหลือและทำงานร่วมกันในกลุ่ม มีการฝึกฝนกระบวนการคิดขั้นสูงผ่านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สามารถบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้อย่างมีระบบ พร้อมทั้งมีครูเป็นผู้ชี้แนะ ส่งเสริมทักษะการคิดและแรงจูงใจในการเรียนรู้

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้เกิดจากการค้นคว้า สังเคราะห์ และการมี

ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในกลุ่มเรียนมากกว่าการแข่งขัน โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งนำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบหลายด้านที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดและการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียนในเชิงบวก การประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ในทำนองเดียวกัน วชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ได้ระบุองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การใช้สื่อและเทคโนโลยี การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2567) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุกต้องเริ่มจากกระบวนการ (Process) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Participate) อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง (Construct) เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning) นอกจากนี้ ยังต้องจัดปัจจัยสนับสนุน (Input) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (Product) ในทุกด้าน ทั้งพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ – การวางแผนกิจกรรมที่เน้นกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

2. การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง – ผู้เรียนมีบทบาทในการค้นคว้า วิเคราะห์ และสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี – การบูรณาการสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

4. การประเมินผลและการสะท้อนกลับ – มีระบบประเมินผลที่ชัดเจน โดยนำข้อมูลผลการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดบรรยากาศและการบริหารชั้นเรียน – สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยทัศนคติเชิงบวก และการจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคือ การออกแบบและจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น และสามารถสร้างองค์ความรู้

ด้วยตนเองผ่านการคิดและการปฏิบัติจริง ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills)

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา

1 ความหมายของปัญญาประดิษฐ์ (AI)

Chiu Thomas et al. (2023) อธิบายว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หมายถึง ความสามารถของเครื่องจักรอัจฉริยะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิตที่ฉลาดและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ออกเป็นสาขาต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์วิทัศน์ (Computer Vision) การพูด(Speech) การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2566) ได้อธิบายไว้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI) หมายถึง เทคโนโลยีการสร้างความสามารถให้แก่เครื่องจักรและคอมพิวเตอร์ ด้วยอัลกอริทึมและกลุ่มเครื่องมือทางสถิติ เพื่อสร้างซอฟต์แวร์ทรงปัญญาที่สามารถเรียนรู้ เลียนแบบความสามารถของมนุษย์ที่ซับซ้อนได้ ในบางกรณีอาจไปถึงขั้นเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ศิโรตม์ ภาคสุวรรณ (2564) ได้อธิบายว่า ปัญญาประดิษฐ์ คือระบบสมองกลอัจฉริยะ ซึ่งเป็นโลกที่ใช้ศาสตร์หลากหลายแขนงในการพัฒนาความสามารถ เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อสร้างระบบที่ทำงานได้เหมือนสมองของมนุษย์

สรุปได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คือเทคโนโลยีที่ทำให้เครื่องจักรสามารถคิด วิเคราะห์ เรียนรู้ และแก้ปัญหาได้ใกล้เคียงมนุษย์ โดยอาศัยองค์ความรู้จากหลายสาขา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการประมวลผลภาษา เพื่อสร้างระบบอัจฉริยะที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการศึกษา ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยครูออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ความสำคัญของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ ดังที่

Khosravi et al. (2023) ระบุว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทในการสนับสนุนผู้เรียน ผู้สอน และสถาบันการศึกษา โดยสำหรับผู้เรียนนั้นปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถปรับประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละบุคคล ขณะที่สำหรับผู้สอน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการจัดการชั้นเรียน ช่วยประเมินผล และตอบข้อซักถามของผู้เรียน ส่วนสถาบันการศึกษาสามารถนำ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การรับสมัครนักศึกษา และการคัดกรองผู้เรียนที่เสี่ยงต่อการลาออกหรือประสบปัญหาทางการศึกษา

ในทำนองเดียวกัน นำพล ม่วงอวยพร (2566) กล่าวว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการปฏิวัติระบบการศึกษา ด้วยความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างรวดเร็ว ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยให้การออกแบบและการจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของผู้เรียน เช่น การให้คำแนะนำ ตรวจจับปัญหาการเรียนรู้ และการสร้างแบบจำลองเชิงโต้ตอบที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของครูผ่านการประเมินผล จัดทำรายงาน และสร้างเนื้อหาการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน รวมถึงการพัฒนาวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ พิชญาภา ศิริรัตน์ (2566) เน้นย้ำว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมผ่านเครื่องมือที่สามารถปรับเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิผลเสมือนมีครูผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแบบส่วนตัว นอกจากนี้ AI ยังช่วยลดภาระงานเอกสารและธุรการของครู ส่งผลให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการดูแลและพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลได้มากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในระบบการศึกษา นับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

3. การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษา

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในภาคการศึกษามีบทบาทอย่างมาก ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล

Ge & Hu (2020) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างระบบนิเวศของปัญญาประดิษฐ์ (AI) สำหรับการศึกษาขั้นสูง ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารจัดการนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับความแม่นยำในการวิจัยทางการศึกษา การพัฒนาแพลตฟอร์มทรัพยากรการเรียนรู้ และการบูรณาการองค์ความรู้ข้ามสาขาวิชา

นอกจากนี้ Ahmad et al. (2022) ยังได้อธิบายถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในบริบททางวิชาการและการบริหารจัดการ เช่น การประเมินผลแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การรับสมัครนักศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา

จากกรณีศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) พบว่า หลายประเทศทั่วโลกมีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างหลากหลายและน่าสนใจ อาทิ ในประเทศจีน บริษัทเอกชนด้านการศึกษาดิจิทัลกำลังพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่สามารถวิเคราะห์อารมณ์จากสีหน้าของผู้เรียน ขณะที่ประเทศอุรุกวัยมีการใช้แพลตฟอร์ม Mathematics Adaptive Platform (PAM) ที่สามารถปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับทักษะของนักเรียน แอฟริกาใต้ใช้ระบบ Daptio เพื่อช่วยครูวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

ลึกของผู้เรียน และประเทศเคนยาพัฒนาแพลตฟอร์ม M-Shule ซึ่งใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผ่านระบบ SMS เพื่อติดตามและส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษาเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ชาญฉลาด เสริมประสิทธิภาพการสอน การบริหารจัดการ และการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการพัฒนาสื่อการสอนแบบปรับได้ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล

จากแนวคิดและกรณีศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ชาญฉลาด ปรับกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน เสริมประสิทธิภาพการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดจนสนับสนุนการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

4. เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา

ในยุคปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ถูกรวมเข้ากับการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในรูปแบบของเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ การสอน และการบริหารจัดการทางการศึกษา Holmes และ Tuomi (2022) ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) แม้มิได้ออกแบบมาเฉพาะเพื่อการศึกษา แต่ได้ถูกนำมาปรับใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในหลากหลายมิติ ตัวอย่างเช่น เครื่องมือเพื่อการทำงานร่วมกัน เช่น Google Docs, Google Sheets, รวมถึงแพลตฟอร์มเครือข่ายสังคมและแบ่งปันเนื้อหา อย่าง WhatsApp, WeChat, YouTube และ TikTok ล้วนกลายเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่สำคัญ

นอกจากนี้ ยังมีเครื่องมือเฉพาะทางด้านการศึกษาที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยตรง เช่น ระบบการสอนอัจฉริยะ (Intelligent Tutoring Systems: ITS) ที่ให้บทเรียนแบบมีโครงสร้าง และแอปพลิเคชันการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วย AI เช่น Photomath (ช่วยแก้ปัญหาคณิตศาสตร์), SayHi (แอปแปลภาษา), รวมถึงการเรียนรู้ผ่านเกมและสื่อเสมือนจริง (VR, AR) ที่เสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบโต้ตอบ สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษยังมีเครื่องมือเฉพาะทาง เช่น StorySign และ AIED ที่ช่วยสนับสนุนการเข้าถึงเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น

Ming Liu และคณะ (2023) ได้ชี้ถึงบทบาทของแชทบอทอัจฉริยะ เช่น ChatGPT ซึ่งพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีการประมวลผลภาษาธรรมชาติขั้นสูงและโมเดลภาษาขนาดใหญ่ ทำให้สามารถสนทนาและให้ข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างใกล้เคียงกับมนุษย์ เครื่องมือประเภทนี้ได้กลายเป็นผู้ช่วยทางการศึกษาที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งบทบาทได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ผู้ช่วยการเรียนรู้ เช่น ผู้ช่วยเขียนงานวิจัยและโค้ด (2) ผู้ช่วยสอน เช่น การจัดเตรียมแบบฝึกหัดและสนับสนุนการประเมินผล และ (3) ผู้ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครู

กล่าวโดยสรุป เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ใช้ในการศึกษาในปัจจุบันครอบคลุมตั้งแต่ระบบการสอนอัจฉริยะ แอปพลิเคชันช่วยการเรียนรู้ แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ไปจนถึงแชทบอทอัจฉริยะที่มี

บทบาททั้งในการสอน การเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมการศึกษาที่ตอบสนองต่อผู้เรียนในแต่ละบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีและการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสามารถสรุปบทบาทได้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางเชิงยุทธศาสตร์

ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ตัวอย่างการกำหนดนโยบายและแนวทางเชิงยุทธศาสตร์

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

“โรงเรียนแห่งการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคโนโลยี มุ่งสร้างนักเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีความรู้ คิดวิเคราะห์ และเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)”

2) การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เช่น จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 3 ปี โดยกำหนดเป้าหมายว่า “ร้อยละ 80 ของครูทุกคนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)”

2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล สมรรถนะในการใช้เครื่องมืออัจฉริยะ และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมอบรมหรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการใช้ระบบช่วยสอนอัจฉริยะ (Intelligent Tutoring Systems) และการพัฒนาทักษะการสร้างและใช้แชตบอทเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้นอกเวลาเรียน

แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม

3. จัดสรรและบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยควรจัดสรรทรัพยากรทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกระบวนการเรียนรู้ การจัดหาทรัพยากรควรคำนึงถึงความทันสมัยและศักยภาพในการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ที่มีการติดตั้งอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น จอสัมผัสอัจฉริยะ กล้อง AI สำหรับติดตามการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และระบบเชื่อมต่อแบบเรียลไทม์ ระบบการเรียนรู้แบบปรับตามผู้เรียน (Adaptive Learning Systems) ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและปรับระดับเนื้อหาให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แพลตฟอร์ม AI เพื่อการประเมินผลแบบทันที (AI-based Real-time Assessment Platforms) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนและให้ข้อเสนอแนะแบบทันเวลา (instant feedback) ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและดิจิทัล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น พื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกัน (Collaborative Zones) พื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์หรือคลังทรัพยากรดิจิทัล (Digital Learning Resources) การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพดังกล่าว ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกยุคดิจิทัลและการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

4. สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ท้าทาย และเชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน โดยยึดหลักการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Experiential Learning) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาแบบฝึกหัดเฉพาะบุคคล การออกแบบกิจกรรมจำลองสถานการณ์ (Simulation-based Learning) การพัฒนาแชตบอทเพื่อการเรียนรู้รายวิชา หรือการสร้างเกมการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลจากผู้เรียน

ในขณะเดียวกัน ก็ควรสนับสนุนให้ผู้เรียนมีบทบาทในฐานะ “ผู้สร้าง” (Creators) มากกว่าผู้รับความรู้ โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างชิ้นงาน โครงการ หรือแก้ปัญหาในชีวิตจริงโดยอาศัยปัญญาประดิษฐ์ (AI) เช่น โปรแกรมสร้างโมเดลข้อมูล โปรแกรมช่วยวิเคราะห์ข้อมูล หรือแพลตฟอร์มสำหรับออกแบบแอปพลิเคชันการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทั้งในระดับภายในโรงเรียนและเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อเป็นเวทีสำหรับนำเสนอนวัตกรรม

ทางการศึกษา แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และข้อค้นพบจากการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนคิด และการต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและมีคุณภาพยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) อย่างยั่งยืน

5. ส่งเสริมการประเมินผลและสะท้อนกลับด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI)

การประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถเข้าใจความก้าวหน้าของผู้เรียนและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในบริบทของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพของการประเมินผลและการสะท้อนกลับ (Feedback) ทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น ระบบ AI ที่สามารถให้ “การประเมินแบบปรับตามผู้เรียน” (Adaptive Assessment) ซึ่งจะปรับระดับความยากของคำถามตามความสามารถของผู้เรียนในขณะนั้น หรือการใช้แพลตฟอร์มที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ ทำให้ครูสามารถเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวโน้มการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละรายอย่างแม่นยำ

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลจากระบบ AI เหล่านี้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย และให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตรงประเด็น และนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบติดตามผลการเรียนรู้เชิงระบบที่เปิดโอกาสให้ทั้งครู ผู้เรียน และผู้ปกครองสามารถเข้าถึงข้อมูลผลการเรียนรู้และความก้าวหน้าได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการประเมินผลและสะท้อนกลับเช่นนี้ ไม่เพียงแต่เพิ่มความแม่นยำและรวดเร็วในการวัดผลลัพธ์ทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

6. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น จำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในการพัฒนา แนวทางสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่

1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้บริหารควรจัดให้มีพื้นที่และเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติหรือกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีบทบาทในการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) และร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เปิดรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ครูและนักเรียนกล้าทดลองนวัตกรรมใหม่ โดยมีทัศนคติแบบเปิด พร้อมยอมรับข้อผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ทั้งนี้ควรมุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างยืดหยุ่น

3) ปลูกฝังการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ ในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการเรียนรู้อย่างแพร่หลาย ผู้บริหารต้องไม่ละเลยการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะการเคารพความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การใช้ข้อมูลอย่างโปร่งใส และการไม่พึ่งพาปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยไม่มีการไตร่ตรอง นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมดิจิทัล เพื่อให้นักเรียนมีความตระหนักรู้และสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างมีความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนยุคดิจิทัล ต้องครอบคลุมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเปิดรับนวัตกรรม และการใช้นวัตกรรมอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ทันสมัย และยั่งยืนสำหรับทุกคน

บทสรุป

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่มากกว่าการควบคุมและกำกับ แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดนโยบายและแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงจัดสรรทรัพยากร สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสร้างนวัตกรรม และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในห้องเรียนเชิงรุก ไม่เพียงช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนได้ลึกซึ้งขึ้นหรือออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้เท่านั้น แต่ยังเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งอนาคต เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

อย่างไรก็ตาม การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีประสิทธิภาพต้องดำเนินควบคู่กับการปลูกฝังจริยธรรมดิจิทัล ความรับผิดชอบและการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน หากขาดการบริหาร

สถานศึกษาที่เข้าใจและส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างรอบด้านแล้ว การเรียนรู้เชิงรุกอาจกลายเป็นเพียงแนวคิดที่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีระหว่างโรงเรียนอาจเพิ่มขึ้น และผู้เรียนจำนวนมากอาจพลาดโอกาสในการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ คำถามต่อไปที่เกิดขึ้นคือ เราจะออกแบบระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างไรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้อย่างยั่งยืนหรือเราจะทำอย่างไรให้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่ใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นแรงขับเคลื่อนการเรียนรู้ที่มีจิตวิญญาณของมนุษย์อยู่ในนั้น คำถามเหล่านี้คือจุดเริ่มต้นของการวิจัย พัฒนา และปฏิบัติการทางการศึกษาที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เท่าทัน เท่าเทียม และมีคุณธรรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องเริ่มจากนโยบายที่ชัดเจนและบูรณาการกับแผนพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างสร้างสรรค์ เป็นหัวใจของความสำเร็จ การจัดสรรทรัพยากรปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างรายบุคคล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการออกแบบกิจกรรมที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในบริบทที่สร้างสรรค์ การใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการประเมินและสะท้อนกลับแบบเรียลไทม์ทำให้การเรียนรู้มีเป้าหมายและต่อเนื่องและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีจริยธรรม เป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กมล โพธิเย็น. (2564). Active Learning : การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19*(1), 11-28.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, และ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2566). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2566 แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2570)*, ม.ป.ท.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568–2569*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤติพร จินะราช. (2566). *การใช้การเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นำพล ม่วงอวยพร. (2566). *บทบาทของครูในยุค AI*. https://shorturl.asia/JDG9X

พิชญาภา ศิริรัตน์. (2566). *เปิด 5 มิติ นวัตกรรมที่ใช้ AI ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม.* https://www.nia.or.th/5-dimensions-of-ai-innovation-reduce-social-inequality

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2567). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติสามัญวัดสระเรียง*, *8*(1), 164-172.

มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 24*(2), 162-175.

วชิรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิโรตม์ ภาคสุวรรณ. (2564). บทบาทของประเทศไทยในการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์. *ปรัชญาปริทรรศน์, 26*(1), 137-145.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *Ai เพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะความฉลาดทางดิจิทัลของผู้เรียนทุกช่วงวัย : กรณีศึกษาของต่างประเทศและประเทศไทย (ฉบับเข้าใจง่าย)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัท เอส.บี.เค. การพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ : การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

Ahmad, S. F., Alam, M. M., Rahmat, M. K., Mubarik, M. S., & Hyder, S. I. (2022). Academic and Administrative Role of Artificial Intelligence in Education. *Sustainability*, *14*(3), 1101. https://doi.org/10.3390/su14031101

Chiu Thomas, K. F., Xia, Q., Zhou, X., Chai, C. S., & Cheng, M. (2023). Systematic literature review on opportunities, challenges, and future research recommendations of artificial intelligence in education, *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 4.

Ge, Z., & Hu, Y. (2020). Innovative Application of Artificial Intelligence (AI) in the Management of Higher Education and Teaching. *Journal of Physics: Conference Series*, *1533*(3), 032089. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1533/3/032089

Holmes, W., & Tuomi, I. (2022). State of the art and practice in AI in education. *European Journal of Education*, *57*(4), 542-570.

Khosravi, H., Sadiq, S., & Amer-Yahia, S. (2023). Data management of AI-powered education technologies: *Challenges and opportunities. Learning Letters*, 1,2.

Ming Liu, Yiling Ren, Lucy Michael Nyagoga, Francis Stonier, Zhongming Wu, & Liang Yu. (2023). Future of education in the era of generative artificial intelligence: Consensus among Chinese scholars on applications of ChatGPT in schools. *Future in Educational Research*, *1*(1), 72-101.

การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัล*

สุขสันต์ บัวสาย[1*] ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์[2] พิสุทธิ์ บัวเปรม[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
*Corresponding author e-mail: st671509701302@pcru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้เรียน 3) การใช้เทคโนโลยีและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) การพัฒนาครูและการนิเทศติดตาม 6) ความร่วมมือและการวิจัยพัฒนา และ 7) การบริหารจัดการองค์กร สำหรับคุณลักษณะของนวัตกรที่สำคัญประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทักษะการปฏิบัติ และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยแนวทางที่นำเสนอในบทความนี้ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการเชิงระบบได้อย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการเป็นนวัตกร มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ขับเคลื่อนการศึกษาให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีความพร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, นวัตกร, คุณลักษณะนวัตกร, ยุคดิจิทัล, การศึกษาในศตวรรษที่ 21

* Received: 26 April 2025, Revised: 17 May 2025, Accepted: 17 May 2025

Academic Administration for Developing Students into Innovators in the Digital Era

Suksun Buasai[1*] Nattawan Limprasong[2] Pisut Buaprem[2]

[1]Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[2]Lecturer of Faculty of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[3]Lecturer of Faculty of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University
[*]Corresponding author e-mail: st671509701302@pcru.ac.th

ABSTRACT

This article aims to present guidelines for academic administration in educational institutions to foster students' development as innovators in the digital era. The approach is based on an analysis and synthesis of concepts, theories, and research from both Thai and international scholars. The findings reveal that effective academic administration for developing student innovators in the digital age encompasses seven key components: 1) curriculum development and learning management, 2) development of student competencies and skills,3) integration of technology and learning environment enhancement, 4) assessment and evaluation, 5) teacher development and supervision, 6) collaboration and research development, and 7) organizational management. The essential characteristics of innovators are classified into four dimensions: cognitive abilities, personal attributes, practical skills, and visionary capacity. The guidelines proposed in this article can serve as a framework for educational administrators to effectively manage academic affairs. This includes strategic planning, the development of learning management models, and systematic administration that can be concretely implemented and appropriately adapted to the context of each educational institution. The aim is to enhance students' potential to become innovators with the ability to create innovations, while also transforming schools into innovation-driven organizations. This approach supports the advancement of education in alignment with the rapid changes of the digital era and equips schools to respond proactively to the challenges of the 21st century.

Keywords : Academic Administration, Innovator, Innovator Characteristics, Digital Era, 21st Century Education

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต การทำงาน และระบบเศรษฐกิจทั่วโลก องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้ระบุว่าระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต โดยเฉพาะทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการปรับตัว (OECD, 2023) การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารวิชาการในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ การบริหารวิชาการ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และแนวปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะสำคัญตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ และเกษตรกรยุคใหม่ ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจยุคใหม่ การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลที่ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ในบริบทของประเทศไทย การศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นที่มุ่งเน้น "การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ" และการพัฒนาผู้เรียนให้มี "ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21" โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ โดยเน้นทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ซึ่งตอบสนองต่อนโยบาย Thailand 4.0 ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ "เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

ความท้าทายที่สำคัญของการบริหารวิชาการในยุคดิจิทัลคือการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้สู่การศึกษาที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกร ทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษายังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา ดังที่ UNESCO (2023) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ยังเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

จากบริบทดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย บทความนี้จึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัล โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา (2) แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรและการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกร และ (3) กรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนา

ผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณลักษณะของนวัตกร พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในสังคมดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

2.นิยามและความหมายของการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

นักวิชาการได้นิยามและให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด มีการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากนิยามและความหมายของการบริหารวิชาการที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งนี้ การบริหารวิชาการครอบคลุมงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2. ขอบข่ายของงานบริหารวิชาการในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2564) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบริหารวิชาการในยุคดิจิทัลว่าควรประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การพัฒนาครูให้มีทักษะการสอนในยุคดิจิทัล 4) การวัดและประเมินผลที่เน้นการประเมินตามสภาพจริง 5) การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 6) การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน (2560) เสนอว่าขอบข่ายงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ควรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยควรให้ความสำคัญกับ 1) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล 4) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของงานบริหารวิชาการที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายงานบริหารวิชาการมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมใน แต่ละยุคสมัย โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขอบข่ายงานบริหารวิชาการได้ขยายไปสู่การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาครู นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน การสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. การบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขอบข่ายของการบริหารวิชาการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาครูให้มีทักษะการสอนในยุคดิจิทัล การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในโลกยุคดิจิทัลได้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัลจากนักวิจัยและนักการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

สุภัทรา พงษ์ศรี (2563) เสนอแนวทางการบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการใช้เทคโนโลยีและการทำงานในยุคดิจิทัล 2) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสื่อสารภายในองค์กร และ 3) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร ที่สนับสนุนให้บุคลากรและผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564) กล่าวว่า การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ

ที่สนับสนุนการริเริ่มและจัดการโครงการที่สร้างสรรค์ และ 3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีในการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

นิติ นาชิต (2564) นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ โดยมุ่งเน้น 3 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดพื้นที่และทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 2) การสนับสนุนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งเสริมการทำงานกลุ่มและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียน และ 3) การพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ผ่านการจัดกิจกรรมที่ท้าทายความคิดและส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ณัฐนันท์ ลังการัตน์ (2567) นำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสามารถของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น 2) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้เรียน 3) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 4) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง และ 5) การพัฒนาระบบการประเมินผลที่เน้นกระบวนการคิดและการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน

สายสิริ สายยศ (2564) นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ โดยให้ความสำคัญกับ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดนอกกรอบและสร้างแรงบันดาลใจ 2) การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่เน้นการปฏิบัติจริง โดยใช้โครงงานและสถานการณ์จริงในการจัดการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกัน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

เพชรสุภัค กิจสกุล และคณะ (2564) เสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การออกแบบหลักสูตรที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ในทุกรายวิชา 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การพัฒนาครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2565) นำเสนอว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรให้ความสำคัญกับ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยออกแบบเนื้อหาที่เน้นทักษะดิจิทัลและนวัตกรรม 2) การจัดการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยี โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ โดยใช้

ระบบดิจิทัลในการจัดการข้อมูลและการสื่อสารภายในองค์กร และ 4) การประเมินผลที่เน้นทักษะดิจิทัล โดยออกแบบเครื่องมือประเมินความสามารถด้านดิจิทัลของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้

ศศิธร คำปาน (2565) เสนอว่า รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู ควรประกอบด้วย 3 ประการสำคัญ คือ 1) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของครู โดยจัดอบรมและให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน ที่มุ่งพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและสะท้อนถึงความสามารถและพัฒนาการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

นิโรจน์ ทองรักษ์จันทร์, นิรันดร์ จุลสัป และจรัส อติวิทัยพร (2566) วิเคราะห์ปัจจัยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งสร้างนวัตกรรมและทักษะดิจิทัลให้กับผู้เรียน 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 4) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่เน้นการให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

OECD (2011) เสนอแนวทางการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกร โดยต้องส่งเสริมทักษะสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration Skills) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม และ 3) ทักษะด้านความเป็นผู้ประกอบการและความสามารถในการรับความเสี่ยง (Entrepreneurial Skills and Risk-taking) ทั้งนี้ ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานวิชาการให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะเหล่านี้ผ่านการเรียนรู้แบบโครงงาน การบูรณาการเทคโนโลยี และการเชื่อมโยงกับโลกแห่งการทำงานจริง

British Council (2021) นำเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับ 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะดิจิทัลและทักษะการสอนที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 3) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทั่วถึงและเท่าเทียม 4) การพัฒนาระบบการประเมินผลที่สะท้อนทักษะการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน และ 5) การสร้างความร่วมมือในระดับโลกเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีด้านการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรในยุคดิจิทัลได้ 7 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นนวัตกรรมและทักษะดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงออกแบบและสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการบูรณาการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง

2. การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้เรียน ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เชิงรุกและการปรับตัว

3. การใช้เทคโนโลยีและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่ทั่วถึง

4. การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่เน้นกระบวนการและผลงานนวัตกรรมและการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5. การพัฒนาครูและการนิเทศติดตาม ประกอบด้วย การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกร การนิเทศและติดตามการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

6. ความร่วมมือและการวิจัยพัฒนา ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก การส่งเสริมการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการสร้างความร่วมมือระดับโลกเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี

7. การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการใช้เทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรและการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกร

1. ความหมายของนวัตกร

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดต่างๆ พบว่า นวัตกรได้มีผู้ให้ความหมายจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) กำหนดว่า นวัตกรคือผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเป็นผู้ที่มีกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอดจนเกิดเป็นสิ่งใหม่

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) อธิบายว่า นวัตกร หมายถึง คนที่เริ่มต้นคิดนวัตกรรมและดำเนินการจนได้ผลผลิตที่พร้อมจะนำออกสู่ตลาด จึงจะเป็นนวัตกรที่สมบูรณ์ นวัตกรบางคนอาจเป็นผู้คิด ผู้สร้างตลอดจนเป็นผู้ผลิตสิ่งประดิษฐ์ออกมาได้ แต่หากไม่ได้นำสิ่งประดิษฐ์นั้นออกสู่ตลาดเพื่อการพาณิชย์ก็ยังไม่เป็นนวัตกรที่สมบูรณ์

ณิชากร ศรีเพชรดี (2562) ให้ความหมายของนวัตกรว่าไม่ได้ผูกขาดแค่ฝั่งวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี แต่คือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดใหม่ทุกวัน ไม่จำเป็นต้องเป็นอัจฉริยะถ้ามีทักษะสำคัญคือ คิด แก้ปัญหา ลงมือทำ และพยายามอดทนทำซ้ำ เพราะไม่มีนวัตกรรมไหนที่ไม่ได้มาจากการทดลองและความผิดพลาด

Gordon (2018) ได้ให้ความหมายของนวัตกรว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการตั้งคำถาม และกำหนดปัญหาและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยต้องตั้งคำถามที่ถูกต้อง ก่อนเริ่มกระบวนการต้องกำหนดปัญหาและพิจารณาว่าใครที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

Wagner (2012) นักการศึกษา ผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการคนแรกของ Harvard Innovation Lab กล่าวว่า "โลกไม่ได้สนใจว่าคุณรู้อะไร แต่สนใจว่าคุณทำอะไรกับสิ่งที่รู้" นวัตกรคือผู้ที่สามารถสร้างนวัตกรรม เป็นผู้ที่อยากจะออกไปสำรวจ ทดลอง คิดและลองจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นวัตกร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มองเห็นโอกาสหรือปัญหา และสามารถพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทดลอง และนำไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม นวัตกรเป็นผู้ที่มีลักษณะกล้าเสี่ยง มีความคิดที่แตกต่าง สามารถเชื่อมโยงความคิด มีความมุ่งมั่นอดทนในการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด ตลอดจนมีความสามารถในการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2. คุณลักษณะของนวัตกร

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดต่าง ๆ พบว่า คุณลักษณะของนวัตกร มีนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

พัชรพร อยู่ยืน (2561) ได้ระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความคิดที่ขัดแย้ง เห็นต่าง 2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) เป็นผู้ที่สามารถเปิดกว้างทางความคิด 4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของผู้สร้างนวัตกรรมหรือนวัตกร โดยอธิบายว่า นวัตกร หมายถึง คนที่เริ่มต้นคิดนวัตกรรมและดำเนินการจนได้ผลผลิตที่พร้อมจะนำออกสู่ตลาด ทักษะของนวัตกรที่นำเสนอประกอบด้วย 10 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการคิดออกแบบ 4) ทักษะการคัดกรอง 5) ทักษะการคิดผลิตภาพหรือผลิตผล 6) ทักษะการแก้ปัญหา 7) ทักษะการประกอบการ 8) ทักษะการเป็นผู้นำ 9) ทักษะการรับผิดชอบ และ 10) ทักษะจิตสำนึกต่อสังคม

จิติมา วรรณศรี (2563) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของนวัตกรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิด ประกอบด้วย คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดยืดหยุ่นหลากหลายและคิดแก้ปัญหา 2) ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย มุ่งมั่น อุตสาหะจนสำเร็จ รับฟังและให้เกียรติผู้อื่น และมีภาวะผู้นำ และ 3) ด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มีความรอบรู้ มีทักษะผู้ประกอบการ กล้าเสี่ยง รับผิดชอบสูงและทักษะทำงานเป็นทีม

สุกัญญา แช่มช้อย (2563) ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนวัตกรและจัดกลุ่มสมรรถนะนวัตกร โดยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนวัตกรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1)บุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personal Characteristics) 2) การมุ่งอนาคต(Future Orientation) 3) ความคิด

สร้างสรรค์ (Creative Thinking) 4) เครือข่ายสังคม (Social Networking) 5) การบริหารโครงการ (Project Management) และ 6) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ (Content Knowledge and Making Skills) Dyer et al. (2011) ใช้แนวคิดเรื่อง "Innovator's DNA" โดยได้นำเสนอ 5 ทักษะ ที่แยกคนที่มีความเป็นนวัตกรออกจากผู้ที่ไม่เป็นนวัตกร ประกอบด้วย 1) การเชื่อมโยง (Associating) 2) การตั้งคำถาม (Questioning) 3) การสังเกต (Observing) 4) การทดลอง (Experimenting) และ 5) เครือข่าย (Networking)

Wagner (2012) ได้กำหนดสมรรถนะของนวัตกรที่เรียกว่า 7 ทักษะเพื่อการอยู่รอด (Seven Survival Skills) ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา 2) ความร่วมมือระหว่างเครือข่ายและการนำอย่างมีอิทธิพล 3) ความคล่องแคล่วว่องไวและการปรับตัว 4) การริเริ่มและความเป็นผู้ประกอบการ 5) การเข้าถึงและการวิเคราะห์สารสนเทศ 6) การพูดอย่างมีประสิทธิภาพและการเขียนเพื่อการสื่อสาร และ 7) ความอยากรู้และการจินตนาการ

Couros (2014) ได้อธิบายถึง 8 คุณลักษณะของนักการศึกษาผู้มีกรอบความคิดของนวัตกร ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจ (Empathetic) 2) ผู้สืบเสาะปัญหา (Problem Finder) 3) ผู้ชอบความเสี่ยง (Risk-Taker) 4) เครือข่าย (Networked) 5) ผู้เฝ้าสังเกต (Observant) 6) ผู้สร้างสรรค์ (Creator) 7) ผู้ยืดหยุ่น (Resilient) และ 8) การสะท้อนคิด (Reflective)

Horth (2014) ได้ระบุทักษะการคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ (Paying Attention) 2) ลักษณะส่วนบุคคล (Personalization) 3) ภาพจำลอง (Imaging) 4) การเล่นที่จริงจัง (Serious Play) 5) การทำงานร่วมกัน (Collaborative Inquiry) และ 6) ความชำนาญ (Crafting)

Porcini (2015) ได้กล่าวถึง 8 คุณสมบัติของนวัตกรและผู้ประกอบการ ประกอบด้วย อยากรู้อยากเห็น กระหายใคร่รู้ รักความหลากหลาย ฟังด้วยความนอบน้อม มีความมั่นใจ มีความยืดหยุ่น มองโลก ในแง่ดีตั้งเป้าหมายที่ไกลขึ้นและยิ้มและสนุกสนาน

Newquist (2015) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ 7 ประการสำหรับนวัตกรที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ความใฝ่รู้ (Curiosity) มีความสนใจใคร่รู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) เปิดใจยอมรับ (Open-mindedness) ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและแนวคิดใหม่ 3) ความพากเพียร (Persistence) ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลว 4) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มองเห็นภาพอนาคตและเข้าใจทิศทางของการเปลี่ยนแปลง 5) กล้าเสี่ยง (Risk-taking) พร้อมที่จะลองสิ่งใหม่แม้จะมีความเสี่ยง 6) ความหลงใหล (Passion) มีแรงบันดาลใจและรักในสิ่งที่ทำอย่างแท้จริง และ 7) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) เชื่อมั่นในความคิด ความสามารถ และการตัดสินใจของตนเอง

Hero et al. (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะนวัตกรไว้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย1) บุคลิกภาพส่วนบุคคล 2) การมุ่งอนาคต 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางสังคม 5) ทักษะการออกแบบและสร้างสรรค์ และ 6) ทักษะการบริหารโครงการ

การสังเคราะห์คุณลักษณะคุณลักษณะของนวัตกรตามแนวคิดของ พัชรพร อยู่ยืน (2561), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) , จิติมา วรรณศรี (2563), สุกัญญา แช่มช้อย (2563), Dyer et al. (2011) , Wagner (2012), Couros (2014), Porcini (2015), Newquist (2015) และ Hero et al. (2017) ผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดกลุ่มคำที่มีความหมายสอดคล้องกันซึ่งได้กรอบแนวคิดคุณลักษณะของนวัตกรได้ 5 ประการ ได้แก่ ด้านความคิด (cognitive abilities) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) ด้านทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (visionary capacity)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของนวัตกร

คุณลักษณะของนวัตกร	พัชรพร อยู่ยืน (2561)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์(2561)	จิติมา วรรณศรี (2563)	สุกัญญา แช่มช้อย (2563)	Dyer et al(2011)	Wagner(2012)	Couros(2014)	Porcini(2015)	Newquist(2015)	Hero et al (2017)	สรุปคุณลักษณะของนวัตกร
1.ความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓				✓		✓	✓	ด้านความคิด (cognitive abilities)
2.ความคิดวิเคราะห์/วิจารณญาณ		✓				✓			✓		
3.ความสามารถในการคิดเชื่อมโยง	✓				✓						
4.ความคิดยืดหยุ่น/เปิดกว้าง	✓		✓	✓		✓		✓			
5.ความอยากรู้อยากเห็น						✓		✓	✓		

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของนวัตกร

คุณลักษณะของนวัตกร	พัชรพร อยู่ยืน (2561)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์(2561)	จิตินา วรรณศรี (2563)	สกัญญา แช่มช้อย (2563)	Dyer et al(2011)	Wagner(2012)	Couros(2014)	Porcini(2015)	Newquist(2015)	Hero et al(2017)	สรุปคุณลักษณะของนวัตกร
6.ความสามารถในการตั้งคำถาม					✓						ด้านความคิด (cognitive abilities)
7.ความคิดที่ขัดแย้ง/เห็นต่าง	✓							✓			
8.ความสามารถในการสังเกต					✓			✓			
9.ความกล้าเสี่ยง			✓				✓				ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits)
10.ความมุ่งมั่นและอดทน			✓	✓			✓		✓	✓	
11.ความยืดหยุ่นและปรับตัวได้				✓		✓	✓	✓			
12.ความเชื่อมั่นในตนเอง				✓				✓			
13.มุมมองเชิงบวก								✓			
14.จิตสำนึกต่อสังคม		✓									
15.ทักษะการทดลอง	✓						✓				ด้านทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills)
16.ทักษะการออกแบบและสร้างสรรค์		✓		✓						✓	
17.ทักษะการแก้ปัญหา		✓	✓			✓	✓				
18.ทักษะการบริหารโครงการ		✓		✓						✓	

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของนวัตกร

คุณลักษณะของนวัตกร	พัชรพร อยู่ยืน (2561)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561)	จิติมา วรรณศรี (2563)	สุกัญญา แช่มช้อย (2563)	Dyer et al (2011)	Wagner (2012)	Couros (2014)	Porcini (2015)	Newquist (2015)	Hero et al (2017)	สรุปคุณลักษณะของนวัตกร
19.ทักษะการประกอบการ		✓	✓			✓					ด้านทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills)
20.ทักษะการสื่อสารและนำเสนอ				✓		✓					
21.ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น			✓	✓		✓				✓	
22.มุมมองเชิงอนาคต				✓				✓		✓	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (visionary capacity)
23.แสวงหาโอกาสใหม่				✓						✓	
24.ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์				✓						✓	
25.การเป็นผู้นำ		✓	✓			✓			✓		
26.ทักษะเครือข่าย				✓		✓	✓				

จากตาราง ผู้เขียนได้สรุปคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน มีดังนี้ 1. ด้านความคิด (cognitive abilities) ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ความคิดวิเคราะห์/วิจารณญาณ 3) ความสามารถในการคิดเชื่อมโยง 4) ความคิดยืดหยุ่น/เปิดกว้าง 5) ความอยากรู้อยากเห็น 6) ความสามารถในการตั้งคำถาม 7) ความคิดที่ขัดแย้ง/เห็นต่าง และ 8) ความสามารถในการสังเกต 2. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) ประกอบด้วย 1) ความกล้าเสี่ยง 2) ความมุ่งมั่นและอดทน 3) ความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มุมมองเชิงบวก และ 6) จิตสำนึกต่อสังคม 3. ด้านทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills) ประกอบด้วย 1) ทักษะการทดลอง 2) ทักษะการออกแบบและสร้างสรรค์ 3) ทักษะการแก้ปัญหา 4) ทักษะการบริหารโครงการ 5) ทักษะการประกอบการ 6) ทักษะการสื่อสารและนำเสนอ และ 7) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (visionary capacity) ประกอบด้วย 1) มุมมองเชิงอนาคต 2) แสวงหาโอกาสใหม่ 3) ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ 4) การเป็นผู้นำ และ
5) ทักษะเครือข่าย

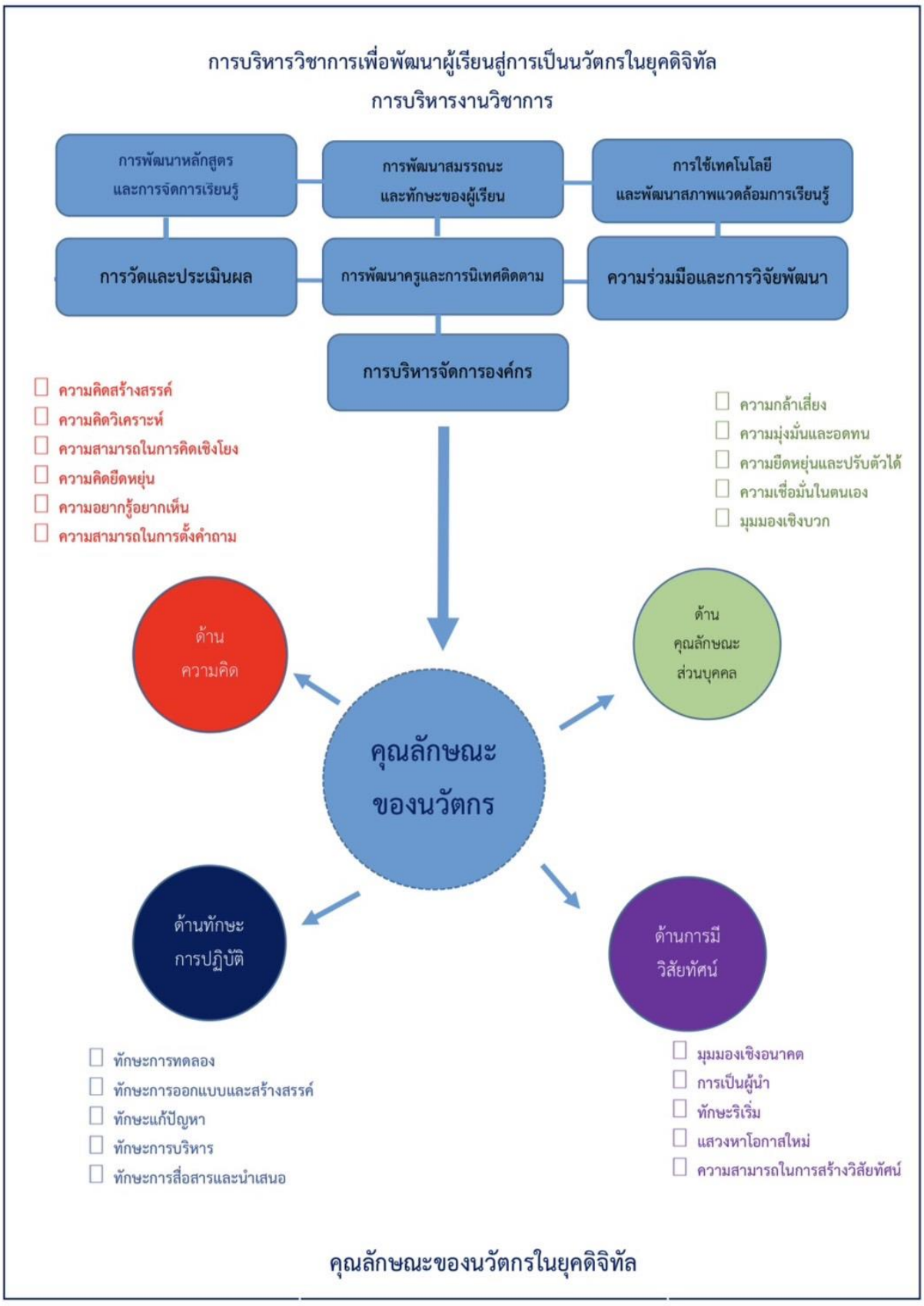
บทสรุป

การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของ นวัตกรในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้เรียน 3) การใช้เทคโนโลยีและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) การพัฒนาครูและการนิเทศติดตาม 6) ความร่วมมือและการวิจัยพัฒนา และ 7) การบริหารจัดการองค์กร สำหรับการดำเนินการตามองค์ประกอบเหล่านี้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของนวัตกรใน 4 ด้านหลัก ประกอบด้วย

1) ด้านความคิด เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดวิเคราะห์ และความอยากรู้อยากเห็น
2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความกล้าเสี่ยง ความมุ่งมั่น และความเชื่อมั่นในตนเอง
3) ด้านทักษะการปฏิบัติ เช่น ทักษะการทดลอง การออกแบบสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา
4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เช่น มุมมองเชิงอนาคตและความสามารถในการเป็นผู้นำ

การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กระทรวงศึกษาธิการ.

ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์. (2564). *รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิติมา วรรณศรี. (2563). องค์ประกอบของนวัตกรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8*(1), 45-58.

ณัฐนันท์ ลังการัตน์. (2567). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสามารถของนักเรียนด้อยโอกาสในโรงเรียนเทศบาลวัดศรีดอนชัย จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณิชากร ศรีเพชรดี. (2562). *ทักษะและคุณลักษณะของนวัตกรในศตวรรษที่ 21* รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิติ นาชิต. (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิโรจน์ ทองรักษ์จันทร์, นิรันดร์ จุลสัป, และจรัส อติวิทัยพร. (2566). ปัจจัยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลในพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารบริหารการศึกษา, 19* (2), 45-59.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชรพร อยู่ยืน. (2561). พฤติกรรมและคุณลักษณะของนวัตกรในองค์กรนวัตกรรม. *วารสารบริหารการศึกษา, 14*(2), 33-45.

เพชรสุภัค กิจสกุล, สมชาย สารสุขและนฤมล ศรีกาญจนา. (2567). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 18* (1), 88-102.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รุ่ง แก้วแดง. (2564). *การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศิธร คำปาน. (2565). *รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. บุ๊คพอยท์.

สายสิริ สายยศ. (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *ความหมายของนวัตกรรมและนวัตกร*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2563). สมรรถนะของนวัตกรในยุคดิจิทัล. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 10*(2), 25-40.

สุภัทรา พงษ์ศรี. (2563). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

British Council. (2021). *Transforming education: Digital learning and new technologies*. British Council.

Couros, G. (2014). *The innovator's mindset: Empower learning, unleash talent, and lead a culture of creativity*. Dave Burgess Consulting.

Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2011). *The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators*. Harvard Business Review Press.

Gordon, D. (2018). *Design thinking for school leaders: Five roles and mindsets that ignite positive change*. ASCD.

Hero, L., Lindfors, E., & Tynjälä, P. (2017). Competence-based education and the innovator's competencies: A framework for schools. *Journal of Education and Learning, 6*(3), 78-89.

Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership.

Newquist, C. (2015). *7 traits of successful innovators*. OECD. (2011). *Skills for innovation and research*. OECD Publishing.

OECD. (2023). *Future of education and skills 2030*. OECD Publishing.

Porcini, M. (2015). *8 qualities of the innovator and entrepreneur*.

UNESCO. (2023). *Digital competencies for teachers: Framework and implementation recommendations*. UNESCO Publishing.

Wagner, T. (2012). *Creating innovators: The making of young people who will change the world*. Scribner.

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง*

ชาคริสต์ ยิบพิกุล[1*] พิไลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ[2] สุนิสา อินเป็ง[3]

[1]อาจารย์ประจำคณะสหวิทยาการและการประกอบการ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[2]อาจารย์ประจำคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
[3]อาจารย์ประจำคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทคัดย่อ

สถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนภายใต้มิติการปรับตัวให้เท่าทันต่อพลวัตทางสังคม บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะบัณฑิตอันพึงประสงค์สู่ภาคแรงงาน โดยมุ่งนำเสนอนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาของ 4 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ อันมี 5 แนวทาง คือ 1) รูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษา เริ่มต้นการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมภาคส่วนต่าง ๆ เช่น บทบาทภาคเอกชนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน การสร้างแนวทางร่วมกับผู้ปกครอง 2) การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาในไทยกำหนดให้ออกแบบหลักสูตรสอดคล้องกับท้องถิ่น สิงคโปร์มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ญี่ปุ่นจะลดวิธีการประเมินผลผู้เรียนด้วยการสอบ และเกาหลีใต้เน้นการยกระดับอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกให้สถานศึกษา 3) การบริหารงานบุคคล ทั้งไทย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้มีทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งพัฒนาคุณครูเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู 4) การบริหารงบประมาณ ทั้ง 4 ประเทศ ได้รับงบประมานอุดหนุนจากนโยบายภาครัฐซึ่งแตกต่างกันตามบริบทแต่ละประเทศ และ 5) การบริหารงานทั่วไป ในไทยมีจำนวนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน สิงคโปร์เน้นจำนวนบุคลากรเพื่อสนับสนุนระบบด้านต่าง ๆ ทว่าทั้งญี่ปุ่นและสิงคโปร์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยลดภาระของผู้บริหารและผู้สอน ดังนั้นการปฏิรูปการบริหารสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมจึงจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นแหล่งบ่มเพาะเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้ก้าวสู่การเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา; สมรรถนะบัณฑิตอันพึงประสงค์

* Received: 1 April 2025, Revised: 28 April 2025, Accepted: 2 May 2025

The Innovations in Educational Management amidst the Changes

Chakrit Yippikun[1] Philairat Sriwichian-aumphai[2] Sunisa Inpeng[3]

[1]Faculty of Multidisciplinary Sciences and Entrepreneurship, Thaksin University
[2]Multidisciplinary College, Christian University of Thailand
[3]Multidisciplinary College, Christian University of Thailand
[*]Corresponding author e-mail: Inp.Sunisa@gmail.com

ABSTRACT

Educational institutions are important units for developing student's quality in terms of education under the dimension of adapting to social dynamics. This academic article aims to demonstrate the importance of innovations in educational institution's administration that help enhance graduate competencies desired for the workplace. The points present the contexts from different four countries in the Southeast Asian region; Thailand, Singapore, Japan, and South Korea, which consist of five approaches: 1) Educational Institution Administration is started with decentralization from the Ministry of Education to local administration to create participation from various sectors such as the role of the private sector in promoting learning outside the classroom, creating guidelines with parents. 2) Academic Administration: educational institutions in Thailand design curricula that are consistent with the local area. Singapore emphasizes creativity, analysis, and lifelong learning. Japan reduces the method of evaluating students through examinations, and South Korea emphasizes upgrading equipment and facilities for educational institutions. 3) Personnel Administration: Thailand, Singapore, Japan, and South Korea have the same direction, focusing on developing teachers to raise the standards of teaching professions. 4) Budget Administration: all these four countries receive budget subsidies from government policies, which vary according to the context of each country. 5) General Administration: In Thailand, the number of support officers depends on the size of the school. Singapore emphasizes the number of personnel to support various systems. However, both Japan and Singapore use information technology systems to help reduce the burden on administrators and teachers. Therefore, reforming educational administration with innovation is essential to be a source of development of learners' competencies regarding quality graduates and strong citizens in order to drive the future industrial sector in the 21st century stably and sustainably.

Keywords: Innovation of Educational Institution Management; Desired Graduate Competencies

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการไหลบ่าของเทคโนโลยีทำให้การสื่อสารของระบบสารสนเทศข้ามเส้นเขตแดนของรัฐชาติ แต่ละประเทศมีการแลกเปลี่ยนทางระบบเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคมวัฒนธรรม รวมทั้งระบบการจัดการศึกษา ทว่าในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมาประชากรของแต่ละประเทศต้องเผชิญความท้าทายกับโรคโควิด-19 ที่สร้างการระบาดครั้งใหญ่และส่งผลกระทบในทุกมิติต่อการดำรงชีวิตของผู้คน ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (โรคโควิด19) ถูกส่งผ่านมายังภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกัน วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นสะท้อนปัญหาการดำรงชีวิตทั้งระดับครัวเรือนและภาคธุรกิจที่ยังเปราะบาง นำมาสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางรับมือจากสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะระบบการศึกษาได้แปรเปลี่ยนจากห้องเรียนสี่เหลี่ยมในรั้วสถานศึกษากลายเป็นการเรียนที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ขยายขอบเขตของชุดความรู้ผ่านสื่อสังคมโลกโซเชียลและการเรียนรู้ผ่านรูปแบบออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ช่วยถ่ายทอด สร้างการเชื่อมโยงระบบการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนและผู้เรียนบนสังคมแห่งโลกยุคดิจิทัล หลายประเทศเร่งการเตรียมความพร้อมของเยาวชนคนรุ่นใหม่เพื่อการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เยาวชนมีทักษะสำคัญรอบด้านทั้งด้านสติปัญญาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการประกอบอาชีพภายใต้บริบทยุคสมัยใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน สอดคล้องกับ Natetida Bunnag (2022) แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับปี 2030 ขององค์กรยูเนสโก (UNESCO) กับการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของโลกที่เรียกว่าปฏิญญาเบอร์ลินว่าด้วยการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD) หรือ Berlin Declaration on Education for Sustainable Development ทั้งนี้ปฏิญญาเบอร์ลินเป็นไปเพื่อให้นานาประเทศปฏิรูปการเรียนการสอน การฝึกอบรม และความเป็นพลเมือง UNESCO (2021) อีกทั้งการเน้นย้ำความจำเป็นในการประยุกต์ใช้การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD) โดยเน้นที่ทักษะทางปัญญา การเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ ทักษะการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา การสร้างความยืดหยุ่นฟื้นตัวให้ผู้เรียน ในส่วนของบริบทประเทศไทยกับการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดกรอบเป้าหมายที่มียุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายที่ 1: กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป้าหมายที่ 2: สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน และเป้าหมายที่ 3: การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายที่ 1: ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายที่ 2: คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ได้ตามศักยภาพ เป้าหมายที่ 3: สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษานี้เป็นการสนองตอบการปรับตัวของระบบการศึกษาในสถานศึกษาซึ่งสัมพันธ์กับแนวโน้มการประกอบอาชีพของประชาชนในอนาคตเป็นสิ่งที่ยากมากต่อการคาดการณ์เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเตอร์เน็ตทำให้โลกกว้างขึ้นประชาชนสามารถเข้าถึงและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความเลื่อมล้ำทางด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ ส่งผลให้ทางภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยร่วมกันศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมนโยบายอุตสาหกรรมที่เป็น New Growth Engines ชเนตตี พุ่มพฤกษ์ และนันทนิธิ์ เอิบอิ่ม (2564) เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) ที่ได้รับการผลักดันให้สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจแก่ประเทศ ประกอบด้วย รูปแบบที่ 1 เรียกว่า First S-curve เป็นการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ปัจจัยผลิต โดยการลงทุนชนิดนี้จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง รูปแบบที่ 2 เรียกว่า New S-curve เป็นรูปแบบของการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมเหล่านี้จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย สิ่งเหล่านี้ประกอบเป็นแนวทางสู่ปฏิบัติการระดับสถานศึกษาทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทยจำต้องมีการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับความสามารถของผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตอบโจทย์ความต้องการของนายจ้าง ผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาคอุตสาหกรรม องค์กรรัฐและเอกชน

สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นหน่วยผลิตบัณฑิตออกสู่ภาคแรงงานของสังคม ดังนั้นการปรับตัวของระบบการศึกษาท่ามกลางกระแสความขัดแย้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในบริบทสังคมโลก วิกฤตการณ์ภัยทางธรรมชาติ มลพิษทางอากาศ พัฒนาการของเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยภายนอกที่สร้างแรงต้านให้กลุ่มประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยวางทิศทางการตั้งรับและกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาให้แก่ประชากรของตน ทั้งนี้สถาบันการศึกษาของประเทศไทยเรียนรู้และปรับตัวให้ทันสมัย อาทิ การนำเทคโนโลยีดิจิตอลมาใช้ในการสื่อสารกับผู้เรียน การสร้างบทเรียนที่หลากหลาย การจัดการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา (Real time) เหล่านี้เป็นปฏิบัติการต่อรองกับปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อปัจจัยภายในประเทศลงมาสู่ระดับสังคม ชุมชน และครอบครัว ดังนั้นสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งจำต้องสร้างมาตรฐานของสถานศึกษาเพื่อการผลิตผู้เรียนที่มีสมรรถนะหลักสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2565) ได้ระบุวัตถุประสงค์การปฏิรูปการศึกษา ในด้านแรก กล่าวถึง การยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา (enhance quality of education) ประกอบด้วย (1.1) ผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (learning outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ถูกต้อง และรู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญมาตรา 54 วรรค 4 (1.2) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็น

ครู (1.3) หลักสูตรและกระบวนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ (educational core processes) ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย ถูกต้อง ทันสมัย ทันเวลา และมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมทางสังคมที่ถูกต้อง (1.4) สถานศึกษาและระบบสนับสนุน (educational institutions and support systems) ที่ตอบสนองต่อความต้องการของการจัดการศึกษา ตลอดจนทรัพยากรด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ งบประมาณและเทคโนโลยี จากมิติด้านแรกที่ระบุ การยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาจำต้องกำหนดนวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใต้ร่มการกำกับดูแลสถานศึกษาของผู้บริหารสถาบันการศึกษา ดังนั้นการนำเสนอบทความมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างสมรรถนะบัณฑิตอันพึงประสงค์ผ่านการปฏิบัติการที่ประกอบด้วยรูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยบทความได้นำเสนอการศึกษาบริบทของต่างประเทศเพื่อเสนอมุมมองที่ชี้ให้เห็นแนวปฏิบัติสำคัญในการนำมาปรับใช้กับการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผลต่อผู้เรียน นับเป็นแนวทางสำคัญช่วยให้ผู้เรียนก้าวสู่การเป็นบัณฑิตที่มีความพร้อมสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

นวัตกรรมการบริหารจัดการ

นวัตกรรมนับว่าเป็นสิ่งที่ถูกพัฒนาขึ้นใหม่ เป็นได้ทั้งสินค้า บริการ หรือกระบวนการที่ได้รับการปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ทว่าสังคมโลกทุกวันนี้ต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเข้ามาปะทะของกระแสโลกาภิวัฒน์ เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของภัยทางธรรมชาติ ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศล้วนส่งผลต่อการเติบโตในระดับกลุ่มภูมิภาค ประเทศ รวมทั้งการคงอยู่ของวัฒนธรรมเดิมที่ต้องปรับตัว ทุกการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่เกิดขึ้นมักสร้างฐานคิดให้มนุษย์คิดค้นสิ่งใหม่เพื่อการนำไปใช้ในระดับ กลุ่มสังคม หน่วยงาน องค์กรเริ่มการปฏิบัติภายใต้กระบวนการการบริหารจัดการดังกล่าว นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เข้ามาช่วยจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ นวชล สมบูรณ์สิน (2564) กล่าวถึงนวัตกรรม คือ การปฏิบัติหรือลงมือกระทำจากการร่วมมือกันของผู้นำและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือบริการ เพื่อนำไปใช้ในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือแสวงหาโอกาสและพัฒนาจุดเด่นให้กับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การจัดการนวัตกรรม เป็นกระบวนการในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในภาพรวม เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงานร่วมกันของทุกคนในการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปใช้ตามบริบทและสถานการณ์เฉพาะขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2565) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการกระทำหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่มีการพัฒนาแนวคิดหรือปรับเปลี่ยนวิธีการ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทั้งในลักษณะที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการหรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีก

ทั้งเป็นการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้กับผลลัพธ์ ดังนั้นทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงาน สถานประกอบการ หรือสถานศึกษาควรมีการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาจัดการให้เกิดการเติบโตของทรัพยากรมนุษย์และความก้าวหน้าขององค์กรนั้น ๆ

นอกจากนี้พยัต วุฒิรงค์ (2563) ยังได้กล่าวว่า การจัดการนวัตกรรม คือ กระบวนการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่จะสร้างประโยชน์ผ่านความสามารถขององค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้งการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญและจำเป็นเพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกัน ปัญญา เลิศไกร (2562) กล่าวว่า การจัดการองค์กรจะขับเคลื่อนและพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการนำนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพในการบริหารเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์มุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์เดียวกันได้ และกลายเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ หากองค์กรมีกระบวนการจัดการที่เหมาะสม จะสามารถนำศักยภาพภายในมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสร้างคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป โดยมีองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมองค์กร ดังนี้ 1) การจัดการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 3) วางแผนกลยุทธ์

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อทุกองค์กร เพื่อปรับกระบวนการทำงานของแรงงาน บุคคลให้เกิดทักษะแรงงานที่มีประสิทธิผล เกิดการจัดการรูปแบบการทำงาน การพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือหน่วยงานให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้สำเร็จ เกิดการกระจายหน้าที่การทำงาน รูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งช่วยส่งเสริมสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ กิตติยา ระวะนาวิก (2565) สรุปว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ 1) การกระตุ้นซึ่งกันและกัน 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 3) การวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดระหว่างการทำงานควรใช้หลักการพูดคุยกับทีมงานและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่นำไปสู่แนวทางปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาบริหารทำให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของตลาดในเชิงเศรษฐกิจและในเชิงพาณิชย์ ซึ่งประเด็นนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการเป็นการวางแผนเพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียต้นทุน ผู้บริหารต้องวางแผนกระบวนการและให้ความสำคัญกับทรัพยากรทั้งหมด ฉะนั้นนวัตกรรมการบริหารจัดการช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการทำงานร่วมกันของแต่ละกลไก หากเป็นการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมย่อมมีการออกแบบจัดสรรคนให้เหมาะกับงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้นประเด็นแรกของบทความนี้ได้นำเสนอมุมมองความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นฐานคิดสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถาบันการศึกษา การสร้างนวัตกรรมใน

องค์กรบริการด้านการศึกษาสำหรับการผลิตบัณฑิตแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์ก้าวเข้าสู่สังคมแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย (New Growth Engine) ของประเทศต่อไป

อุตสาหกรรมแห่งอนาคตและสมรรถนะบัณฑิตอันพึงประสงค์

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ ขณะเดียวกันมีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการจ้างงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต รวมทั้งมีขีดความสามารถการเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน เพราะประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมต่อกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชียและเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ของประชาคมอาเซียนด้านการผลิต การค้า การส่งออกและการขนส่ง ประเทศไทยถือเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดในการลงทุนเขตภูมิภาคอาเซียนเพื่อเชื่อมภูมิภาคเอเชียและภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก ภายใต้โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาพื้นที่ต่อยอดความสำเร็จจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Sea Board Development Program: ESB) ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมการลงทุน การยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสร้างการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศแบบระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2559) ทั้งนี้ประเทศไทยได้กำหนดนโยบายอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engine) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มผู้มีรายได้สูงและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ในส่วนของอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มเติม เช่น อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา ซึ่งการจัดเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายดังกล่าวสามารถดำเนินงานได้หลายรูปแบบ ทั้งการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร การสรรหาบุคลากรใหม่ การนำบุคลากรภายนอกมาทำงานภายในองค์กรในเวลาและขอบเขตของงานที่กำหนด รวมทั้งการปล่อยให้บุคลากรที่ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ออกจากองค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์กร อัตราการแข่งขันทางธุรกิจ และระดับทักษะที่มีความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

Aoin (2017) กล่าวว่า การสร้างสมรรถนะอันพึงประสงค์ของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นกลยุทธ์ในการจัดการบุคลากรขององค์การตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเป็นไปเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความสำเร็จสู่องค์กร ดังนั้นองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่หลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์นับว่าสำคัญและจำเป็นอย่างมากสำหรับภาคอุตสาหกรรม จากที่กล่าวมาสถานศึกษา

มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ ด้านการสร้างทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยสถานศึกษาจะต้องออกแบบแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน เพราะการพัฒนามนุษย์ย่อมไม่มีค่าเสื่อมถอยเฉกเช่นอายุเครื่องจักรที่มีค่าเสื่อมสภาพตามกาลเวลา ทั้งนี้องค์ความรู้และความสามารถถือเป็นสิ่งที่จะติดตัวบุคคลและสามารถถ่ายทอด เผยแพร่ ต่อยอดไปสู่ผู้อื่นได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทักษะเหล่านี้ควรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าวแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้และนโยบายการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษา

อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบเดิมอาจจะไม่ตอบโจทย์ต่อการสร้างผู้เรียนให้มี สรรถนะอันพึงประสงค์สำหรับสังคมยุคสมัยใหม่ ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อบริหารสถานศึกษานับเป็นการพัฒนาเชิงโครงสร้างสำคัญที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานในชีวิตจริงสอดคล้องกับ แนวทางการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการบริหารของสถานศึกษา สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกด้าน ส่วนการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการนำนวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษารูปแบบใหม่มาใช้ในการบริหารงาน เพราะบทบาทของผู้บริหารทำหน้าที่สำคัญนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ ก่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพทุกระดับ ดังนั้นนวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษาจึงควรครอบคลุมหลายมิติ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอน หลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครอง ครู สถานประกอบการ การบริหารจัดการงานด้านวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานทั่วไปอย่างเหมาะสมกับฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายวิชาการ เพื่อให้ผู้สอนมีเวลาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ และเกิดการกระจายงานตรงกับหน้าที่การรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมเป็นระบบ

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

สังคมการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่แต่ละองค์กร หน่วยงาน กลุ่มบริษัทให้ความใส่ใจต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เป็นการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ทักษะการทำงาน องค์ความรู้ที่จำเป็นทางวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ด้านอื่น ๆ ที่มีส่วนทำให้การทำงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่สถาบันการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพทั้งหลายหันกลับมาทบทวนเรื่องดังกล่าว เพื่อให้การสนับสนุนการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงทักษะจำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล การผลิตบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของตลาดภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนานวัตกรรมสำหรับสร้างประโยชน์ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารภายในสถานศึกษา

นวัตกรรมในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา มีความหมายสอดคล้องกับ “การปฏิรูปทั่วทั้งโรงเรียน” (school-wide reform) โปรแกรมการศึกษาหรือยุทธศาสตร์การศึกษา การศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง บ่อยครั้งที่นวัตกรรมในการศึกษามักถูกมองว่าหมายถึงการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือใหม่ ๆ เข้ามาจัดการในระบบการศึกษา แต่แท้จริงแล้วเทคโนโลยีเป็นเพียงปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ขณะที่นวัตกรรมหมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยผ่านแนวทางใหม่ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) นอกจากนี้การสร้างนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาสามารถสร้างสรรค์ได้ทั้งทางด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็น สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามปัจจัยและยุคสมัย

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณากลับมาที่การบริหารสถานศึกษาในแง่ของการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจังตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษาให้มีการเรียนรู้การใช้เครื่องมือและต้องมีทักษะอื่น ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองและครูอาจารย์ด้านดิจิทัลอยู่เสมอ เพราะครูเป็นกลุ่มที่สำคัญที่ต้องมีทักษะเหล่านี้และทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีคือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างคุณภาพให้กับสถานศึกษาและผู้เรียน มีการจัดการความรู้ การสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะอาศัยแค่ความรู้และภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ อาจจะไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนให้มีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ดังนั้นทักษะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีเพิ่มเติมในการบริหารคือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ สร้างความโดดเด่นแบบแตกต่างและมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตผลและบริการ สอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลว่า ควรนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล

จะเห็นว่า หลักสำคัญประการหนึ่งของการบริหารสถาบันการศึกษาคือ การพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้คุณครู บุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสากล อีกทั้งยังสามารถใช้ประโยชน์ด้านการบริการต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องสร้างนโยบายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Policy Framework) อย่างเช่น การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การคำนึงถึงวิสัยทัศน์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับสถาบันการศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างเครือข่ายของภาคอุตสาหกรรม การบริหารจัดการองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษาโดยผู้บริหารต้องมีความรู้ในงานที่ทำ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกับคุณครูในโรงเรียน การรับฟังเสียงสะท้อนของ

ผู้เรียน และในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนจากการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักการปรับตัวและส่งเสริมความสามารถของทักษะการทำงาน การดำรงชีพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นฐานคิดของการบริหารสถานศึกษาที่จะขัดเจนประกอบด้วย รูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เป็นต้น

จากการศึกษานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยและประเทศที่คัดสรรเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 พบว่า ประเทศไทยและประเทศคัดสรรต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียได้สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ภายใต้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงบประมาน 5) การบริหารงานทั่วไป ตัวอย่างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ ในประเทศไทยและประเทศคัดสรรต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียเป็นดังนี้ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

1) รูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษา

เมื่อกล่าวถึงรูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษาของประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์และประเทศเกาหลีใต้ เป็นลักษณะที่กระทรวงศึกษาธิการเน้นการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่และการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้อำนาจจัดการตนเองโดยสถานศึกษาและรัฐทำหน้าที่สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารจัดการตนเองของสถานศึกษา นอกจากนี้การศึกษาในญี่ปุ่นพบว่า Matichon.co.th. (2567) กล่าวว่าการบริหารจัดการศึกษาดำเนินการภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology หรือ MEXT ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นภาคบังคับ ใช้หลักสูตรเสริมที่เน้นทักษะทางสังคมแก่ผู้เรียนในด้านความขยัน การมีวินัย ความมุ่งมั่น การเข้มงวดกับตนเอง อุปนิสัยรักการเรียนรู้ รวมทั้งการศึกษาของญี่ปุ่นเน้นการสอนทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม การรู้จักถ่อมตนให้กับผู้เรียน ซึ่งรัฐบาลไม่ได้มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนทางการศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ภาคเอกชน ห้างร้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญและเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้นอกห้องเรียนของผู้เรียนอีกด้วย เป็นที่ประจักษ์ถึงความสำเร็จด้านการศึกษาของญี่ปุ่นซึ่งอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล จะเห็นได้จากการสอบวัดความรู้ด้านคณิตศาสตร์นานาชาติ ซึ่งเด็กญี่ปุ่นจัดอยู่ในอันดับต้นของคะแนนระดับสูงมาโดยตลอด อีกทั้งญี่ปุ่นมีการจัดตั้งจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และโรงเรียนชุมชน และเน้นการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดระหว่างพ่อแม่ผู้ปกครองกับสถานศึกษา ประเด็นต่อมา Adelman (1994) กล่างถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองทางการศึกษา หากพิจารณาถึงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และยังรวมถึงกิจกรรมทางการศึกษาที่ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้นหากสถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในด้านการจัดการศึกษาร่วมปฏิบัติ กำกับ ตรวจสอบประเมินผลกับโรงเรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จเช่นกัน สำหรับแนวทางเน้นการมีส่วนร่วมอย่าง

ใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา สามารถเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน การสื่อสารกับผู้ปกครอง การพัฒนาความรู้สร้างความเข้าใจกระบวนการของกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้ปกครอง หรือการใช้เครือข่ายชมรมผู้ปกครอง เป็นต้น

2) การบริหารงานวิชาการ

ในบริบทประเทศไทยมีการกำหนดหลักสูตรแห่งชาติและผลลัพธ์อันพึงประสงค์ของผู้เรียนและให้อำนาจสถานศึกษาออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ขณะที่ประเทศสิงคโปร์สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในสถานศึกษา ประเทศญี่ปุ่นมีการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนโดยลดการประเมินผลผู้เรียนด้วยการสอบเพียงอย่างเดียวแต่ได้ทำการประเมินทักษะการวิเคราะห์ผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น ส่วนประเทศเกาหลีใต้ทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ พร้อมยกระดับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นแผนดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษาที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุมดูแลติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล แต่หลักสำคัญในการบริหารหลักสูตรจะต้องทำให้ผู้เรียนสูญเสียประโยชน์น้อยที่สุด ฉะนั้นจำต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนหลักสูตรให้น้อยและสั้นที่สุด โดยออกแบบวิธีการวางแผนที่ดี จัดระบบให้ดี มีข้อมูลชัดเจนและเตรียมทุกอย่างให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก

เมื่อพิจารณาการกำหนดหลักสูตรแห่งชาติของประเทศไทย หากนำแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรระดับท้องถิ่นซึ่งบูรณาการที่ผู้เรียน ชุมชนร่วมกัน ย่อมช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของตนเอง นั่นเพราะหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่นเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้กับกลุ่มผู้เรียนโดยจัดตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่นนั้น ๆ เป้าหมายหลัก คือ ต้องการให้ผู้เรียนได้นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้ดีขึ้น นำไปสู่ผลลัพธ์จากหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น เป็นแนวทางการจัดการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมผู้เรียนให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง รวมทั้งการประมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติจากประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การรู้จักตนเอง รู้จักท้องถิ่น ตลอดจนมีชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข

3) การบริหารงานบุคคล

กรณีการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย สิงคโปร์ ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้มีกลยุทธ์ในการบริหางานบุคคลคล้ายกันนั่นคือ มุ่งพัฒนาครู/อาจารย์ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูทั้งระบบ โดยมีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Communities) ให้กับครู/อาจารย์ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้ครู/อาจารย์ทำงานเป็นทีมเพื่อพร้อมรับการทำงานและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์ และคณะ (2564) ได้กล่าวถึง ความน่าสนใจของสิงคโปร์เป็นจุดเด่นด้านระบบการพัฒนาครูที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์กำหนดให้ครูที่สอน

รายวิชาเดียวกัน ในระดับชั้นเดียวกัน ต้องเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันทุกสัปดาห์ซึ่งครูแต่ละคนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ปัญหาอุปสรรค และจะได้รับข้อเสนอแนะจากสมาชิกคนอื่น ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ เวทีดังกล่าวยังเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอนที่ดีของครูแต่ละคนด้วย จึงเรียกได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ถือว่าเป็นกิจกรรมบังคับ โดยครูที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครูของสิงคโปร์ ระบบฝึกหัดครูจึงได้กำหนดเรื่องการอุทิศตนต่อวิชาชีพและชุมชนไว้ให้เป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในโมเดล V3SK คือ การปรับปรุงการฝึกหัดครูด้วยการจัดหลักสูตรต่าง ๆ ให้ครูเข้ามาฝึกอบรมในระยะสั้นเน้นให้ครูทำวิจัยมากขึ้น เป็นโปรแกรมสำหรับการพัฒนาค่านิยมของนักศึกษาฝึกหัดครูอย่างเฉพาะเจาะจง สร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่เรียนดีได้เข้าสู่วิชาชีพครูมากขึ้น โดยหลักการที่ว่านี้เน้นการสอดประสานระหว่าง 1) ค่านิยมหลัก (Values) 3 อย่าง 2) ทักษะ (Skills) ที่จำเป็น เช่น ทักษะการคิดเชิงสะท้อนทักษะการจัดการตนเองและผู้อื่น และ 3) ความรู้ (Knowledge) สำหรับศตวรรษที่ 21 จะเห็นว่าสิงคโปร์มีการดำเนินการในระบบผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จนทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างสูง อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Barber and Mourshed (2007) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างระบบดึงดูดให้ได้คนที่เหมาะสมเข้าสู่อาชีพครูมีความสัมพันธ์กับสถานภาพวิชาชีพครูอย่างยิ่ง ซึ่งผลการสำรวจความคิดเห็นของสาธารณชนส่วนใหญ่เชื่อว่าครูเป็นอาชีพที่ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศมากกว่าอาชีพอื่นและครูใหม่ให้เหตุผลการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครูเพราะสถานภาพวิชาชีพ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการศึกษาสิงคโปร์

สำหรับการบริหารงานบุคคลด้านวงการศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ กล่าวได้ว่าประเทศเกาหลีใต้ให้คุณค่าและความสำคัญของการศึกษาที่ยกย่องให้การศึกษาเป็นพื้นฐานของทุกอย่างรวมทั้งของชีวิตและมองว่าผู้ประกอบวิชาชีพด้านการศึกษาเป็นหนึ่งในวิชาชีพขั้นสูงสุด ให้เกียรติและยกย่องครู ครูมีสถานะทางสังคมสูง มีค่าตอบแทน และมีความมั่นคงในอาชีพสูงมาก คนเกาหลีใต้รุ่นใหม่ส่วนมากจึงต้องการเข้าสู่อาชีพครู

ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์ และคณะ (2564) อีกทั้งยังมีระบบการประเมินเพื่อพัฒนาศักยภาพครู (Teacher Competence Development Assessment) และระบบครูต้นแบบ นอกจากนี้ที่ประเทศสิงคโปร์มีการกำหนดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาของประเทศ ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นมีการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม คือ การหมุนเวียนครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่าง ๆ และประสบการณ์ในการยกระดับความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษา ครู/อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์มีสมรรถนะที่สามารถบรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของประเทศ

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า นวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษาในแง่ของการบริหารงานบุคคลทั้งจากต่างประเทศและในประเทศไทยนั้นสะท้อนว่า การพัฒนาบุคลากรทั้งครู/อาจารย์และผู้เรียนนับเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับบทเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาการบริหารด้านวิชาการ การสนับสนุนการใช้หลักสูตรท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์พันธกิจของสถานศึกษา ในส่วนของแนวทางการดำเนินการหลักสูตรที่ได้รับการตรวจสอบ ทบทวนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู/อาจารย์ รวมทั้งการประเมินตรวจสอบการบริหารหลักสูตรระดับการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา การดำเนินงานตามที่กล่าวมานี้สามารถนำผลประเมินใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครู/อาจารย์และการบริหารหลักสูตรในปีการศึกษาต่อไป การบริหารงานบุคคลจึงเป็นอีกหนึ่งมิติที่ช่วยสอดประสานคุณภาพทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู ผู้เรียนให้เกิดสมดุลแห่งการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น

4) การบริหารงานงบประมาณ

ในบริบทประเทศไทย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับงบประมานอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายตามจำนวนผู้เรียนและสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนที่ประเทศสิงคโปร์สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมานอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นมีกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาและที่ประเทศเกาหลีใต้มีการสนับสนุนสถานศึกษาที่มีนักเรียนผู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น ภายใต้ชื่อโครงการ “สถานศึกษาเพื่อการปรับปรุง” (The School for Improvement) ซึ่งในแต่ละประเทศมีแนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเป็นโครงสร้างเชิงนโยบายแตกต่างกันไปตามบริบท ในส่วนนี้เป็นจุดสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องออกแบบแนวทางเรื่องของงบประมาณให้สมดุลและสามารถสร้างประสิทธิผลทั้งต่อครู ผู้เรียน และองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544) สำหรับผู้บริหารโรงเรียนนั้นก็ต้องมีความจำเป็นในการเรียนรู้งานงบประมาณเช่นเดียวกัน ต้องศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับของงานการเงินทุกด้าน และต้องปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด แม่นยำในระเบียบและติดตามการเปลี่ยนแปลงที่ต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องประกาศอยู่ตลอดเวลา เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เพื่อลดภาระและสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่พึงปฏิบัติและพึงระมัดระวัง เริ่มตั้งแต่ได้รับเงินจัดสรร การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชี รวมถึงการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชีต่าง ๆ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ทั้งนี้การบริหารงานงบประมาณของแต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกัน อาจขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและทักษะความสามารถการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องดำเนินการงานงบประมาณภายใต้กรอบของอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมาย

และวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณที่ถูกกำหนดไว้ทั้งการจัดทำและเสนอของบประมาณไปยังภาครัฐ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน การบริหารบัญชี หรืองานพัสดุให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำเป็นต้องเคารพยึดมั่นในหลักการธรรมาภิบาลเพื่อช่วยให้การบริหารงานบุคคลและการบริหารงบประมาณ จำนวนเงินของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างมั่นคง

5) การบริหารงานทั่วไป

ในบริบทประเทศไทย หากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในเมืองและมีจำนวนผู้เรียนเยอะจะสามารถจ้างบุคลากรฝ่ายสนับสนุนทำหน้าที่การบริหารงานทั่วไปได้ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนผู้เรียนน้อยครูและผู้บริหารต้องจัดการงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง ขณะที่ประเทศสิงคโปร์สถานศึกษาจะมีบุคลากรสนับสนุนในหลายด้าน นอกจากนี้ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในมิติการสอนและการบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดภาระงานให้กับผู้บริหารและครู/อาจารย์ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากเหตุปัจจัยกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นต่อสถานศึกษาทุกระดับ ดังนั้นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการศึกษาจึงต้องพัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้อย่างเป็นเท่าเทียมเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในกลุ่มผู้เรียนที่มีโอกาสน้อยและข้อจำกัดทางสถานภาพเศรษฐกิจรายได้ของครอบครัว การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดการระบบข้อมูลเพื่อลดบทบาทผู้สอน ในส่วนนี้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนได้เต็มที่มากขึ้น นอกเหนือจากเรื่องของเทคโนโลยีการจัดสรรการจัดจ้างบุคลากรตามตำแหน่งงานในส่วนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งบประมาณและประสิทธิภาพการดำเนินงานส่วนต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเป็นระบบที่มีเสถียรภาพยิ่งขึ้น สำหรับการสร้างค่านิยมที่เป็นมาตรฐานและการยอมรับร่วมกันทั้งองค์กรในแง่ของผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนด้วยตนเองเป็นการจัดระบบการบริหารจัดการงานบุคคลที่อยู่ภายใต้ร่มการบริหารงานทั่วไป นับว่าเป็นกระบวนการสำคัญเนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือคนไม่มีคุณภาพ การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุเป้าหมายย่อมดำเนินไปได้ยาก คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ของการบริหารงานทั่วไป

บทสรุป

การปฏิรูปสถานศึกษาเป็นการนำนวัตกรรมมาช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นการให้ความสำคัญและส่งเสริมสถานศึกษา ขณะเดียวกันเป็นเครื่องสะท้อนแนวการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษารวมทั้งการสร้างคุณภาพตัวผู้เรียนออกสู่กำลังแรงงานของสังคม ในประเทศไทยและต่างประเทศ สจีวรรณ ทรรพวสุ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การที่สถานศึกษาจะพัฒนาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคม ชุมชนนั้น ต้องนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลักษณะของนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้เองนวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษาในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องเพิ่มคุณค่าการพัฒนาผลผลิตตัวผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์และเกิดแนวทางปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานแต่ละด้านของสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตภาคอุตสาหกรรม ทั้งหมดนั้นเกิดจากการประยุกต์ชุดความคิดมาสู่การปฏิบัติภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและการร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย

การสร้างนวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษานับว่าเป็นสิ่งจำเป็นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ประเทศ และนานาชาติ ในฐานะสถาบันการศึกษาที่ไม่สามารถหยุดพัฒนาองค์กรของตนเพราะเป็นสถาบันแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พร้อมเป็นแรงงานขับเคลื่อนประเทศ การบริหารสถาบันการศึกษาถือเป็นภารกิจงานที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องทำความเข้าใจหลายมิติ เพื่อการกำหนดทิศทางเป้าหมายดำเนินการให้ชัดเจน เพื่อสร้างกลยุทธ์ผลิตผู้เรียนเป็นบัณฑิตที่มีสมรรถนะอันพึงประสงค์ให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นการเปลี่ยนเพื่อขยายการเติบโตระบบเศรษฐกิจของประเทศร่วมกับนานาประเทศ สำหรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2566) สนับสนุนผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-Curve) 2 รูปแบบ ในรูปแบบที่ 1 คือ First S-Curve เป็นการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ปัจจัยผลิต แต่กลุ่มอุตสาหกรรมปัจจุบันไม่เพียงพอที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด จำเป็นต้องมีการพัฒนาในรูปแบบที่ 2 คือ New S-Curve เป็นรูปแบบของการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี ในอุตสาหกรรมอนาคตเหล่านี้ให้เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engines) ของประเทศ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Workforce) สร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายในของบุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ

กล่าวได้ว่า นวัตกรรมการบริหารสถาบันการศึกษาเป็นจุดตั้งต้นโครงสร้างการบริหารทุกองค์ประกอบของสถาบันการศึกษา ตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่ท้าทายผู้บริหารได้ศึกษาเพื่อ

จัดการตั้งแต่หลักสูตรการสอนที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การวัดและประเมินผลอาจใช้การประเมินผลทักษะอื่น ๆ ร่วมด้วย กิจกรรมอื่น ๆ ของครูในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน สิ่งที่เป็นทักษะทางสังคมจึงมิควรมองข้าม เช่น การคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งทักษะเหล่านี้จำเป็นต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการสร้างผลิตผลให้กับนายจ้างและสถานประกอบการ ในส่วนอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นข้อคำนึงเพื่อส่งเสริมการฝึกทักษะความสามารถของผู้เรียนผ่านการลงมือปฏิบัติ ด้านการบริหารบุคคล ในต่างประเทศเน้นการพัฒนาตัวผู้สอนเป็นสำคัญ ลดการทำงานเอกสารผู้สอนได้รับการพัฒนาความรู้ เทคนิคเพื่อการต่อยอดการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน เป็นการยกระดับความสามารถผู้สอน ต่อมางานบริหารงบประมาณ กับแนวทางการสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาสนับสนุนการเรียนของผู้เรียน การวางระบบตรวจสอบ กำกับ ติดตามการจัดสรรงบประมาณในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาช่วยให้เห็นภาพสัดส่วนที่ควรดำเนินการอย่างเหมาะสม และประการสุดท้ายการบริหารงานทั่วไป ตัวอย่างในต่างประเทศเป็นการนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรบุคคลโดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ จากที่กล่าวมาผู้บริหารสถาบันการศึกษาจึงต้องวางรูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคชุมชนจะต้องร่วมมือกันเพื่อระดมความคิดประสบการณ์ และทรัพยากรเพื่อให้เกิดกระบวนการหรือนวัตกรรมการบริหารที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

องค์ความรู้ใหม่

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความใส่ใจต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำผู้เรียนไปสู่ภาคอุตสาหกรรมใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 แนวทางดังต่อไปนี้

1) การบริหารและการจัดการสถานศึกษา ควรนำหลักการผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เข้ามามีบทบาทของผู้บริหารกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2) การบริหารงานวิชาการ ควรปรับเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ เช่น การจัดทำ MOUs (Memorandum of Understanding) เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกงานและเรียนรู้จากสถานการณ์จริงประกอบกับรูปแบบการเรียนรู้แบบ Problem-based Learning (PBL) เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองที่จะสามารถนำประสบการณ์การณ์ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในอนาคต

3) การบริหารงานบุคคล ควรจัดกิจกรรมเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

4) การบริหารงบประมาณ ควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลและหลักธรรมาภิบาลเข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการแบบมีความคล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้

5) การบริหารงานทั่วไป ควรถูกส่งเสริมด้วยการมีส่วนร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสถานศึกษาควรสร้างนิเวศน์การเรียนรู้สู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *อว. พารู้จัก "โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่".* https://www.mhesi.go.th/index.php/all-media/video/9179-2023-06-23-03-49-41.html

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).* https://www.moe.go.th/

กิตติยา ระวะนาวิก. (2565). *นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.). (2565). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561-2565).* http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03

ชเนตตี พุ่มพฤกษ์ และนันทนิธิ์ เอิบอิ่ม. (2564). ดุลยภาพของตลาดในกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล. *Journal RMUTT Global Business and Economics Review, 16*(2), 185-198.

ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์ และคณะ. (2564). บริบทการผลิตครูของต่างประเทศ: บทเรียนที่สามารถปรับใช้ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค, 7*(2), 46-57.

นวชล สมบูรณ์สิน. (2564). *รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปัญญา เลิศไกร และคณะ. (2562). การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(8), 3745-3757.

พยัต วุฒิรงค์. (2563). *การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 7*(2), 150-166.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรุ่นเยาว์.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สจีวรรณ ทรรพวสุ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียนยุคการศึกษาประเทศไทย 4.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17*(1), 1-14.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษายุคใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6*(3), 975-984.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา. (2544). *การศึกษาสภาพการดำเนินการกระจายอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างระดับโรงเรียน.* สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2559). *โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0.* https://www.eeco.or.th.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564). *นวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในประเทศไทยและประเทศที่คัดสรรเพื่อพัฒนาผู้เรียน สู่ศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

Adelman Howard S. (1994). Intervening to Enhance Home Involvement in Schooling. *JOURNAL INTERVENTION IN SCHOOL AND CLINIC, 29*(5), 276-287.

Aoin, H. M. (2017). Impact of human resource management on organizational performance within firms in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Research, 4*(3), 1-19.

Matichon.co.th. (2567). *คิดเห็นแชร์: การศึกษาในประเทศญี่ปุ่น.* https://www.matichon.co.th/economy/eco-report/news_4372655

Natetida Bunnag. (2021). *ยูเนสโกประกาศ 'การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน' ต้องเป็นองค์ประกอบหลักของระบบการศึกษาทุกระดับภายในปี 2568.* https://www.sdgmove.com/2021/06/16/berlin-eclaration-on-education-for-sustainable-development-unesco/

UNESCO. (2021). *UNESCO World Conference on Education for Sustainable Development: Berlin Declaration on Education for Sustainable Development.* https://en.unesco.org/sites/default/files/esdfor2030-berlin-declaration-en.pdf