



วารสาร



ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2567
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ISSN: 2822-0056 (Print)

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND INNOVATION JOURNAL
FACULTY OF EDUCATION, NAKHON SAWAN RAJABHAT UNIVERSITY

วารสารราย 4 เดือน ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2567

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
398/1 หมู่ที่ 3 ตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ 60130
โทร. 0-5621-9100 ต่อ 2102

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์
โทร. 096-6622428

<http://edu.nsr.ac.th/2018/>

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดพิมพ์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่อันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ในยุคคลมัยแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักวิชาการ อาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยรับพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีสาระเกี่ยวกับการศึกษา ปรัชญาการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอน จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา วิจัยและสถิติการศึกษา การประกันคุณภาพ การศึกษาพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพครู พหุวัฒนธรรมศึกษา แหล่งวิทยาการการเรียนรู้และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา

เจ้าของวารสาร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

Dean, Faculty of Education

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์

Asst.Prof. Dr.Thinnakorn Cha-umpong

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพัทธา สังข์ยก

Asst.Prof. Niphattha Sangyok

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา

Prof. Dr.Vithaya Jansila

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

Assoc.Prof.Dr. Chaiya Pawabutr

รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เรืองรอง

Assoc.Prof.Dr. Passkorn Roungrong

รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง

Assoc.Prof.Dr. Yongyouth Yaboonthong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์

Asst.Prof.Dr. Kampanart Kusirirat

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khonkaen University

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakonnakon Rajabhat University

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Chiang Mai University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง

Asst.Prof.Dr. Satorn Subruangthong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธิเชม

Asst.Prof.Dr.Duangjai Puttasem

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ

ฉบับแรกของปี

มกราคม – เมษายน

ฉบับที่สองของปี

พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่สามของปี

พฤษภาคม – สิงหาคม

ศิลปกรรม

นายราเมศ ชาญณรงค์

Mr. Rames Channarong

ภาพปก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์และนายราเมศ ชาญณรงค์

สำนักงาน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

398/1 หมู่ที่ 3 ตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ 60130

โทร. 0-5621-9100 ต่อ 2102

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์

โทร. 096-6622428

<http://edu.nsruc.ac.th/2018/>

บทความที่นำมาตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรก แล้วจัดให้มีการภายนอกกรรมการ
กลั่นกรอง (Peer Review) และประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double - Blind
Peer Review คือปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ**ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก**

รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณระราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ณิรดา เวชญาลักษณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ขาวประทุม
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัติ คุณแก้ว
รองศาสตราจารย์ ดร.สรวงพร กุศลส่ง
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันิดา ผาละนัต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิจิตร
ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนัย กิรติรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนาถ์ เกียรติประภากุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์คมกริช บุญเขียว
อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยพล ธงภักดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยนครพนม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า
อาจารย์ ดร.พนัส จันทศรีทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยเกริก

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชชวรนนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แบนเนียน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทิพย์ ยะฟู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาทิพย์ งามนิล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย เทียมทัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภากร โพธิ์ดง
อาจารย์ ดร.ไกรวิชญ์ ดีเอม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 7 จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย ให้กับนักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายเชิงวิชาการ

ดังนั้นฉบับปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2567 ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 10 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัยของบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวน 7 เรื่อง และเป็นบทความวิจัยของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 3 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรและนวัตกรรมการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง และบทความวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 9 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขา โดยถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้พิจารณาคัดเลือก

ในส่วนเนื้อหาของวารสาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ทางกองบรรณาธิการจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เพื่อให้มีความหลากหลายและสามารถนำเสนอแนวทางด้านการบริหารการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนผลงานให้นักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานกับผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวารสารให้ได้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบคุณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าวารสารวิชาการฉบับนี้มีเนื้อหาที่น่าสนใจและทรงคุณค่าทางกองบรรณาธิการจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพวารสารให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือ ผลงานวิจัย ให้แก่บทความที่มีคุณภาพต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์

บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์ และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

	หน้า
วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	ง
สารจากบรรณาธิการ	ฉ
สารบัญ	ช
ความสัมพันธ์ระหว่างกาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	
HE RELATIONSHIP BETWEEN PERFORMANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON PROFESSIONAL CODE OF ETHICS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHAENGPHET	1
กิ่งดาว กุลชา, จิตติมา วรรณศรี	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์	
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATION OF THE SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHETCHABUN	15
นภาพร จันทร์บุตร์, จิตติมา วรรณศรี	
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก	
A STUDY OF STRATEGIC LEADERSHIP AND GUIDELINES FOR STRATEGIC LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAE SOT CITY MUNICIPALITY, TAK PROVINCE	29
มิตร ชื่นสิน, จิตติมา วรรณศรี	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	
THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER PHICHIT EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	44
เรวัต ทองดี, จิตติมา วรรณศรี	
การศึกษาปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3	
THE STUDY OF PROBLEMS MANAGEMENT OF SCHOOL SCOUT UNDER PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3	
ว่าที่ร้อยตรี ณัฐ มีแสง, ศุภชัย ทวี, ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน	60

การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

DEVELOPING TEACHER COMPETENCIES IN PHONICS ENGLISH READING ALOUD LEARNING THROUGH ACTION RESEARCH MANAGEMENT (PAOR) FOR ENHANCING ENGLISH READING ALOUD SKILLS ELEMENTARY SCHOOL STUDENTS PRATOOLEE MUNICIPAL SCHOOL, LAMPHUN PROVINCE

76

สายฝน ไทยกรรณ์

การศึกษาความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

A STUDY OF READINESS FOR INTERNAL QUALITY ASSURANCE FOR EXTERNAL QUALITY ASSURANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE CHIANGRAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

92

วัศพล ชูตินทราศรี, ธิดาวัลย์ อุ่นกอง

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

106

ภรณ์ญ ฒ ลำพูน, ธิดาวัลย์ อุ่นกอง

การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

A STUDY OF THE BUDGET MANAGEMENT PROBLEMS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHONSAN

119

เชมจิรา อินตระกูล, สายทิพย์ ยะฟู, ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์

การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATOR SKILLS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

135

อริสา คงกะพัน, สาร ทรัพย์รวงทอง, สุพัฒนา หอมบุปผา

ภาคผนวก

148

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

149

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFORMANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS
BASED ON PROFESSIONAL CODE OF ETHICS AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHAENGPHET

กิงดาว กุลชา¹, จิติมา วรรณศรี²

Kingdao Kuncha¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail : kingdaok65@nu.ac.th

Received: Feb 02, 2024; Revised: Mar 02, 2024; Accepted: Mar 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 310 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูจำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละสหวิทยาเขต เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเชื่อมั่น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .761^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Master of Education program students, Department of Educational Administration, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This research purposes were 1) to study performance of school administrators based on professional code of ethics, 2) to study organizational commitment of teachers and 3) to study the relationship between performance of school administrators based on professional code of ethics and organizational commitment of teachers. The sample was 32 school administrators and 278 teachers. The sample was determined according to the Krejcie and Morgan tables and using stratified random sampling. The tool for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics that were used in this research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1. The performance of school administrators based on professional code of ethics as a whole was at a high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was societal ethics, followed by client centered ethics, professional ethics, the lowest average was collegial ethics.
2. The organizational commitment of teachers in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of the willingness to be dedicated to operational approach in school, followed by the desire to remain in school. The aspect with the lowest average was acceptance of the school goals and values.
3. The relationship between performance of school administrators based on professional code of ethics and organizational commitment of teachers in overall and each aspect had a positive relationship at high level of correlation ($r = .761^{**}$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Professional ethics; Organizational commitment; School administrators

บทนำ

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความทุ่มเท มีความสุข เกิดงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อำนวยประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่คนตระหนักต่อความสำคัญของศีลธรรมน้อยลง ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมากกว่าจิตใจ แม้จะมีการกำหนดจรรยาบรรณไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตาม ก็ยังพบปัญหาเกิดขึ้นเช่นกัน ทั้งจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาหรือปัจจัยกระตุ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีสภาวะการแข่งขันสูง ปัญหาด้านจรรยาบรรณจึงยังคงมีปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง ทั้งกรณีที่มีผู้ร้องเรียนเป็นหนังสือ หรือกรณีที่ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน จะเห็นได้จากสถิติการกระทำความผิดของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2562: 6) และข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่ามีอัตราการย้ายที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งอาจจะมีสาเหตุที่หลากหลาย เช่น โอกาสในการก้าวหน้า การย้ายตามครอบครัว หรืออาจจะเป็นบรรยากาศการทำงานในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะขาดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งหากเกิดการย้ายจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ต้องรับภาระเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังของครู สัดส่วนจำนวนครูต่อนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. 2566) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่อนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย จึงต้องมีแนวทางในการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรย่อมเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานในสถานศึกษาของตนเองและประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องเร่งดูแลและสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรในการขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบุคลากรอาจเกิดความรู้สึกสับสน ไม่มั่นใจกับงานที่ทำอยู่ตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้หรือไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการในเรื่องสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้เกิดความเบื่อไม่มีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุของการโอนย้าย หรือเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานเพราะการสูญเสียกำลังคนย่อมทำให้ศักยภาพในการทำงานหยุดชะงัก (วรภัตตกร เชื้อชา, เกวลิน ศิลไพพัฒน์และณัฐวิณ บุญนา. 2564 : 16-23)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556 : 73) ได้กำหนดความหมายของจรรยาบรรณของวิชาชีพ ว่าหมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพ เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง เคารพ และศรัทธา

ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ซึ่งสรุปได้ 3 ประการดังนี้ 1) ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิก 2) รักษามาตรฐานวิชาชีพ และ 3) พัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกันให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าถูกต้องดีงาม ป้องกันการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนานตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ ประพฤติตนเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรรวมทั้งสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4.จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

5.จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (กรวิชัย สันติติ. 2563 : 9) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานและองค์กรเป็นพวกเดียวกัน และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการแสดงตน โดยการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และมีการยอมรับในค่านิยมรวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร เสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน มีส่วนร่วมในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่มีต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของสถานศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (กัญญฐิพิมพ์ เจริญผล, 2559 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ เมื่อบุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะพยายามและตั้งใจ ทำงานโดยอุทิศร่างกาย กำลังสติปัญญา ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

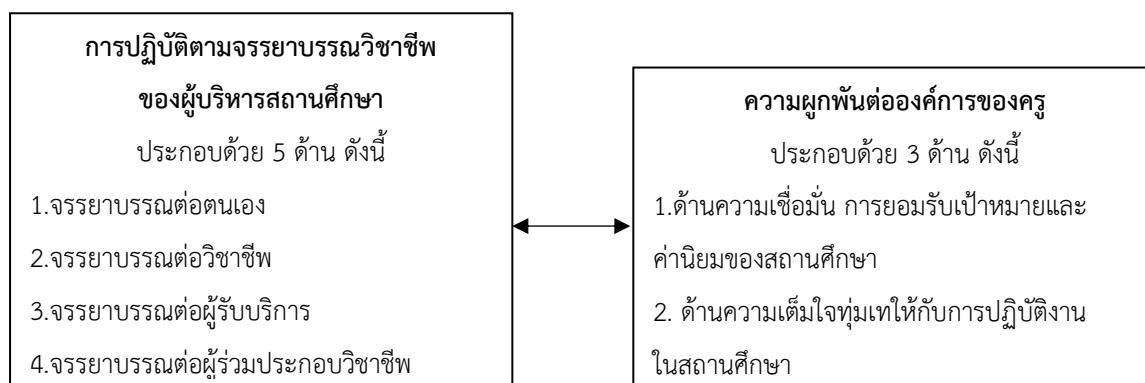
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์เอกสารหนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิด Steers (1977), Marsh & Manari (1977), Northcraft & Neale (1990), Mathieu and Farr, n.d. (1991), วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563), มัทวัน เลิศวุฒิศา (2564), เบญจรัตน์ คชรเสนาะ (2565) พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัย

เลือกตัวแปรที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หมายถึง ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา หมายถึง ความตั้งใจที่จะไม่เปลี่ยนแปลงสถานที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปและพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครู จำนวน 1,424 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,513 คน จากสถานศึกษา 32 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 278 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละสภวิทยาเขต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (สทธิพร เชาวนิชย์. 2560, น. 62)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการจัดส่ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลพร้อมกับ QR Code แบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 310 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และสถานศึกษาในสหวิทยาเขต มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามประกาศ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และนำมาเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้านรวมทั้งสิ้น 36 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิด ทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้ง 3 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจาก องค์ประกอบและได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยวิเคราะห์หาค่า IOC มีค่า 0.67 – 1.00 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 2 เท่ากับ 0.98 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ แบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดย ใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=310		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.28	0.49	มาก	4
2	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.30	0.49	มาก	3
3	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.31	0.48	มาก	2
4	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.27	0.52	มาก	5
5	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.33	0.50	มาก	1
รวม		4.30	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.31$) ตามด้วย ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.30$) และด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{x} = 4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$)

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อการของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	ความผูกพันต่อการของครู	n=310		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.32	0.49	มาก	3
2	ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.34	0.51	มาก	1
3	ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา	4.33	0.51	มาก	2
รวม		4.33	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของครู

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความผูกพันต่อการของครู (Y)			
	ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา (Y_1)	ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (Y_2)	ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา (Y_3)	Y รวม
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1)	.666**	.651**	.654**	.701**
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2)	.686**	.598**	.630**	.680**
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3)	.671**	.629**	.628**	.685**
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4)	.692**	.615**	.619**	.684**
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_5)	.682**	.675**	.661**	.717**
X รวม	.746**	.695**	.700**	.761**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.761^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .717^{**}$) รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .701^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .680^{**}$)

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามข้อบังคับ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีการจัดอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งในด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคอยดูแลให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติตน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับที่ครูสภากำหนดอยู่เสมอ และต้องเป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น สอดคล้องกับข้อบังคับครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556. น. 73) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ส่งเสริมให้เพื่อนครูมีความสามัคคี และร่วมใจกันในการพัฒนาการศึกษา ไม่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นผู้ชี้แนะที่ดี ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนครู พิจารณาผลงานของเพื่อนครูไม่เป็นธรรม ไม่ช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจเท่าที่ควร สอดคล้องกับวัชร แบนหอม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่น ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้ครูมี

ความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู รักลูกศิษย์ ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และไม่คิดที่จะโยกย้าย หรือลาออกจากสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของบูชานัน (กรวิชัย สันติติ. 2563: 9) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกที่พนักงานและองค์กรเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการแสดงตน โดยการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร เสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน มีส่วนร่วมในองค์กรโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และยิ่งสอดคล้องกับเบญจรัตน์ ควรเสนอ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ยังไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และยังไม่รู้สึกเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสายรุ้ง ตุ่นป้อม (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นตัวอย่างที่ดีมีคุณภาพ จึงความพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมครูในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันในองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ชยสร สมบุญมาก (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3.การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r = .56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ สุชัยญา โคกลีอานวย (2557) ที่พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และการศึกษาของ เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรของครูสูง สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูด้วยความเต็มใจ ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย

3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในสถานศึกษานี้จะทำให้มีความสุขและก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรวิชัย สันติติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาหน่วยงาน Business

Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยมหิดล.

กัญญ์ฐิมาพร เจริญผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550, (27 เมษายน 2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51ง. น. 42 – 47.

นุเบกษา. เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51ง. น. 42 – 47.

ชยสร สมบุญมาก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วยความผูกพันต่อองค์กร. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(48), 383 - 395.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วยความ

ผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. การ

ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรภัชกร เชื้อชา, เกวลิน ศิลไพพัฒน์ และณัฐวิทย์ บุญนาค (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของ

บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1(1), 16 - 23.

- วัชรระ เป้นขอม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถิพร เขาวนชัย. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ก.ค.ส. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ: สกศ.ลาดพร้าว.
- สายรุ้ง ตุ่นป้อม. (2560). สมรรถนะหลักและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 41. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี 2566. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.sesaokpp.go.th/cms-sesaokpp/>
- สุชัยญา โคกสีอำนวย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น. สยามวิชาการ, 15(1), 87 - 106.
- เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 649 - 660.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATION OF THE SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHETCHABUN

นภาพร จันทร์บุตร์¹, จิติมา วรรณศรี²

Kingdao Kuncha¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail : napaphonc65@nu.ac.th

Received: Feb 02, 2024; Revised: Feb 18, 2024; Accepted: Apr 08, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษา 2) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 306 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน และครู 267 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านรูปแบบการคิด และด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .813^{**}$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์การแห่งการเรียนรู้, ความสัมพันธ์

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Master of Education program students, Department of Educational Administration, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This research purposes were to 1) study the innovative leadership of school administrators, 2) study learning organization of schools and 3) study the relationship between the innovative leadership of school administrators and learning organization of schools. The sample, yielding a total of 306 participants, was 39 school administrators and 267 teachers. The sample was determined according to the Krejcie and Morgan and using the stratified random sampling. The instrument in this research was a questionnaire about the relationship between the innovative leadership of school administrators and learning organization of schools. The statistics that were used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1. The innovative leadership of school administrators in overall was at a high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was vision and strategy innovation, followed by innovative thinking skills, risk management the lowest average was creating an atmosphere of innovative. 2. Learning organization of schools in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of the systematic thinking, followed by shared vision, mental model and team learning. The aspect with the lowest average was personal mastery. 3. The relationship between the innovative leadership of school administrators and learning organization of schools in overall was a positive relationship with statistical significance at the .01 level. It was at very high level ($r = .813^{**}$).

Keywords: Innovative Leadership, Learning Organization, Relationship

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพ ของการบริหารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ ด้วยการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหาร อีกทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2564: 109) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันและกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร (กุลชลี จงเจริญ. 2562: 7)

สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องแสวงหาวิธีการเพื่อเสริมสร้างให้โครงสร้างของสถานศึกษาสามารถช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง และยังช่วยให้สถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาเองให้มีลักษณะเปิด ก่อให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับด้วยตัวเองได้ รวมทั้งมุ่งใจบุคคลที่มีความมุ่งมั่น จริใจปลอดภัย ใจกว้าง พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเข้ามาสู่สถานศึกษา สามารถป้องกันความรุนแรงที่อาจเกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมอื่นใด ที่มิใช่กิจกรรมด้านการเรียนการสอนแต่ก็เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ การมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร จะทำให้ระบบการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผยและต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการร่วมกันแบ่งปันความคิดในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ในสถานศึกษา (จันทราณี สงวนนาม. 2551: 205)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้หน่วยงานและสถานศึกษาต้องยึดเป็นแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการศึกษา เป็นเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ซึ่งเน้นให้ครูมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะ การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์ นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้เรียนรู้ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ โรงเรียนบริหารงานและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกมิติ และวิจัย สร้างนวัตกรรม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี 2565. 2566: 5)

จากความสำคัญดังกล่าวและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษา และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ยงยุทธ ยะบุญธง (2564: 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้นำในการนำเอานวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กร ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้ผู้ตามปฏิบัติตาม คือ นำเอาทักษะ กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นเช่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดง บทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เป็นต้น การขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้าง แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564: 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของ ผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางใน การดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้ กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วย สนับสนุนความคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะต่าง ๆ ของผู้นำในการนำเอานวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558: 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงช่วยให้ผู้นำบริหารงานในองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2562: 8) กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันและกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร โดยผู้นำต้องกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ยงยุทธ ยะบุญธง (2564), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), ชวัญชนก โตนาค (2556), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), พบว่ามี 18 องค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกตัวแทนที่มีความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

Senge, P.M.(2006) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้คนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลาย ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง(สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2564: 43)

Marquardt กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนบุคลากรให้มีกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ ขณะเดียวกันทุกคนเรียนรู้จากประสบการณ์ ความผิดพลาดและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งผลคือทำให้ทุกคนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ 2564: 43)

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรภายในมีความตื่นตัว ใฝ่รู้ พัฒนานตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ นำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่เป้าหมาย

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จันทร์านิ สงวนนาม (2551: 205-206) กล่าวว่า สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ นั้น จะต้องแสวงหาวิธีการเพื่อเสริมสร้างให้โครงสร้างของสถานศึกษาสามารถช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง และยังช่วยให้สถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาเองให้มีลักษณะเปิด (Open) ก่อให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับด้วยตัวเองได้ รวมทั้งจูงใจบุคคลที่มีความมุ่งมั่น จริใจปลอดภัย ใจกว้าง พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเข้ามาสู่สถานศึกษา สามารถป้องกันความรุนแรงที่อาจเกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมอื่นใด ที่มีใช้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนแต่ก็เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ การมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของผู้บริหาร จะทำให้ระบบการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผยและต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการร่วมกันแบ่งปันความคิดในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ในสถานศึกษา

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565: 26) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันความรู้ในโลกมีมากมาย และกว้างขวาง ความรู้ใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา องค์กรย่อมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง

ตลอดเวลา องค์การแห่งการเรียนรู้ช่วยให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นหัวใจหรือเป็นสิ่งสำคัญ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากร รูปแบบใหม่เป็นฐานความคิด ที่สำคัญสำหรับทุกคนในองค์กรทุกระดับ ทั้งผู้นำที่เป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้อง ที่จะยึดถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กรของตนเอง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำรงรักษา และมุ่งใจ บุคลากรที่ดีไว้ได้ เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้าง

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถเสริมสร้างให้โครงสร้างของสถานศึกษามีการปรับตัวให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ซึ่งองค์การแห่งการ เรียนรู้ช่วยขยายขอบเขตความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนางาน เพื่อ เป้าหมายสูงสุด คือ การอยู่รอดขององค์การ

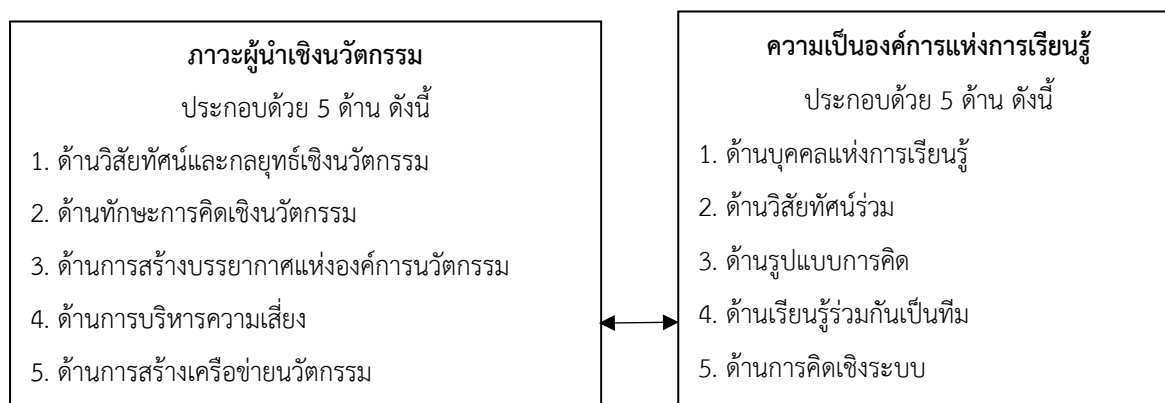
องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของเซ็นต์เก้ (Senge. 2006) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านรูปแบบการคิด 4) ด้านเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา

ปารวี บุญเพชร และคณะ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผล การ วิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านองค์กร ด้าน เทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2566 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 87 คน และครูจำนวน 1,431 คน รวมทั้งสิ้น 1,518 คน จากสถานศึกษา 39 แห่ง (ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 39 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีจำนวน 39 โรงเรียน และครู จำนวน 267 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละสหวิทยาเขต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (สถิรพร เชาว์นัย. 2560: 62)

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

สหวิทยาเขต	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1 เพชรวังโป่ง	11	211	222	5	37	42
2 เมือง ขนแดน	13	243	256	5	45	50
3 หล่มสัก	14	243	257	7	50	57
4 หล่มเก่า น้ำหนาว เขาค้อ	11	207	218	5	41	46
5 ไผ่สามพัน	21	282	303	8	52	60
6 ศรีวิเชียร	17	245	262	9	42	51
รวม	87	1,431	1,518	39	267	306

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลพร้อมกับ QR Code แบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 306 ฉบับ ได้รับการตอบกลับจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และสถานศึกษาในสหวิทยาเขต มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้ง 18 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากองค์ประกอบและได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 34 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2) ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง | จำนวน 7 ข้อ |
| 5) ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม | จำนวน 6 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดของเซนต์เก้ (Senge. 2006) และได้้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 34 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1) ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) ด้านรูปแบบการคิด | จำนวน 7 ข้อ |
| 4) ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | จำนวน 8 ข้อ |
| 5) ด้านการคิดเชิงระบบ | จำนวน 6 ข้อ |

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยวิเคราะห์หาค่า IOC มีค่า 0.67 – 1.00 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 27 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 3 เท่ากับ 0.97 ค่าอำนาจจำแนกตอนที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.49–0.77 และค่าอำนาจจำแนกตอนที่ 3 อยู่ระหว่าง 0.54–0.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 หรือต่ำกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n=306		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.32	0.45	มาก
2	ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	4.31	0.52	มาก
3	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.16	0.52	มาก
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.31	0.55	มาก
5	ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	4.29	0.56	มาก
รวม		4.28	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.31$) ตามด้วย ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.16$)

2. ผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

ที่	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	n=306		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.20	0.50	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.31	0.53	มาก
3	ด้านรูปแบบการคิด	4.31	0.55	มาก
4	ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.31	0.54	มาก
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.33	0.54	มาก
รวม		4.29	0.48	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X}=4.33$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}=4.31$) ด้านรูปแบบการคิด ($\bar{X}=4.31$) ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.20$)

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)					
	ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y ₂)	ด้านรูปแบบการคิด (Y ₃)	ด้านเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม(Y ₄)	ด้านการคิดเชิงระบบ (Y ₅)	Y รวม
ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X ₁)	.624**	.644**	.679**	.670**	.618**	.715**
ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (X ₂)	.580**	.672**	.720**	.682**	.677**	.746**
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X ₃)	.671**	.578**	.604**	.586**	.538**	.664**
ด้านการบริหารความเสี่ยง(X ₄)	.614**	.673**	.690**	.663**	.605**	.726**
ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (X ₅)	.616**	.699**	.735**	.706**	.657**	.764**
X รวม	.725**	.739**	.769**	.749**	.698**	.813**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน

ระดับสูงมาก ($r_{xy} = .813^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมีค่า r สูงที่สุดคือ ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูงมาก ($r = .764^{**}$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (X_2) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .746^{**}$) และต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .664^{**}$)

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ร่วมกันสร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์นวัตกรรมที่ชัดเจน มีการใส่ใจรายละเอียดของงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง จัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอเพื่อควบคุมความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสามารถและพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลาสอดคล้องกับแนวคิดของกุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันและกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญวรรณ บุญณณ และคณะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับพิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ และ สุชาติ บุปผา (2565) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะจัดโครงสร้างองค์กรที่ยังไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกแบบทีมทำงานที่ไว้วางใจ เกื้อกูลกันและกันยังไม่มากพอ ไม่ค่อยเปิดรับสิ่งใหม่และเทคโนโลยีมาเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สร้างผลงานใหม่ ๆ สอดคล้องกับปวิวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงต้องปรับตัว มีการอำนวยความสะดวก กระตุ้นสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนานตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ร่วมกัน วางแผนความคิดอย่างเป็นระบบร่วมกันกำหนดความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน การแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตรงตามความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนบุคลากรให้มีกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์(สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ 2564) ขณะเดียวกันทุกคนเรียนรู้จากประสบการณ์ ความผิดพลาดและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งผลคือทำให้ทุกคนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกันตินันท์ เวชสาร (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับเบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความกระตือรือร้น ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพน้อย ไม่สามารถที่จะบูรณาการความคิดสร้างสรรค์และความเป็นเหตุเป็นผล มาสร้างสรรค์งานที่เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องได้ ไม่สามารถเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนเพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้ รวมทั้งยังให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากรไม่มากพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตติ เรืองฤทธิ์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และใช้นวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัวพัฒนาศักยภาพของตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์การให้เป่าลู่เป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของปารวี บุญเพชร และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านองค์การด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกแบบทีมทำงานที่ไว้วางใจ เกื้อกูลกันและกัน เปิดรับสิ่งใหม่และนำเทคโนโลยีมาเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สร้างผลงานใหม่ ๆ

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากรโดยเท่าเทียม มีความกระตือรือร้น พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะของตนเองให้มีความชำนาญอยู่ตลอดเวลา ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกภาพ และทักษะต่าง ๆ ของผู้นำในการนำเอานวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัว ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ นำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป่าลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้สารสนเทศในการเสนอแนะแนวทางให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กันตินันท์ เวชสาร. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต3. วารสารร่มผาจุฬาดานีปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(8), 40 - 49.
- กุลชลี จงเจริญ. (2556). “ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง”ในประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้นำทางการศึกษาหน่วยที่ 2. ศึกษาสาตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- จิตติ เรืองฤทธิ์. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ. (2565).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 366 - 378.
- เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563, กันยายน-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 330 - 344.
- ปารวี บุญเพชร และคณะ. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 44(14), 29 - 44.
- พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ และสุชาดา บุปผา. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์ , 7(2), 2197 - 2210.
- สถิพร เชาวนชัย. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2565.สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.pnb.go.th/>
- Senge, P.M.. (2006). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Currency.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก

A STUDY OF STRATEGIC LEADERSHIP AND GUIDELINES FOR STRATEGIC
LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAE SOT
CITY MUNICIPALITY, TAK PROVINCE

มิตร ชื่นสิน¹, จิติมา วรรณศรี²

Mid Chuensin¹, Jitima Wannasri²

Corresponding author email: midc65@nu.ac.th

Received: Feb 13, 2024; Revised: Mar 04, 2024; Accepted: Mar 31, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ครู จำนวน 175 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าศึกษา

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ยึดหลักการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 3) เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงด้านแนวคิดและทำงานเชิงบวก 4) มอบหมายงานการปฏิบัติตามกลยุทธ์อย่างเหมาะสม 5) วางแผนการประเมินการดำเนินงานตามกลยุทธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, เทศบาล

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Master of Education program students, Department of Educational Administration, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The objectives of this research were to study the strategic leadership of administrator and study the guidelines for strategic leadership development of administrator. The research was carried out in 2 steps. Step: 1 Study strategic leadership of administrator. The sample group consisted of 15 school administrators obtained by purposive selection, and 175 teachers obtained by stratified random sampling according to the proportion of teachers in each school. The research tools used to collect data comprised of 5-scale questionnaire. The mean and standard deviation were applied for data analysis. Step: 2 Study guidelines for strategic leadership development of administrator. The group of informants included: three experts obtained from purposive selection. The research tool used to gather data was a semi-structured interview form and content analysis was employed for data analysis. The findings revealed that:

1. The overall, the study of the strategic leadership of school administrators under Mae Sot City Municipality under the Mae Sot Municipality was at a high level. Considering each aspect, it was found that the highest average value was organizational direction determination and lowest average value was strategy implementation. 2. The guidelines for strategic leadership development of school administrators under Mae Sot City Municipality, Tak Province, it was found that 1) school administrators should review vision of school to be consistent with the strategy of original affiliation and the context. 2) based on the participation, and developing the potential of personnel, 3) being a creator of positive change the positive ideas and working In addition, 4) manage the personals and working follow school strategies and 5) plan to evaluate the results of school strategies.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Municipality

บทนำ

เป้าหมายของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ คือประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึงผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายที่ก่อให้เกิดโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษา ความคล่องตัว ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกภาคส่วนของสังคม เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่กฎหมาย และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษาและความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ มีระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพการขับเคลื่อนเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาตามเป้าหมายของแผนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลสำคัญต่อพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2560 – 2579: 131)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกหลักในการนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมาย มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้และทักษะการบริหารควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ควบคุมการดำเนินงานในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานสู่ความสำเร็จนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ กล่าว คือ เป็นผู้วางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย พัฒนาแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ การจัดองค์การ (Organizing) จัดหาบุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และเงินมารวมกันโดยวิธีที่ดีที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตามวางแผนไว้ การควบคุม (Controlling) การประเมิน การทบทวน การออกกฎระเบียบ และการนำ (Leading) เป็นการนำทาง (Guiding) และการนิเทศติดตาม (Supervising) สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นผู้นำที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุนทร โคตรบรรเทา. 2560: 22-23)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวาง และชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นช่วยการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การส่งเสริมและสนับสนุนดำเนินการภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจน เป็นเครื่องนำทาง เป็นรูปธรรม ช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางที่แน่นอนขององค์การไม่เกิดความสับสน ความขัดแย้งในองค์การ ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพองค์การดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารงานตามปกติ ช่วยวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม เทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (พระครูสุตวรธรรมกิจ. 2561: 79-80)

รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 ในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด การศึกษาตามมาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจุดควรพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ได้มีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นครแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีแบบแผนที่ชัดเจน มุมมองที่กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในการนำเป้าหมายในอนาคตมากำหนดทิศทางที่ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติ พัฒนางค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐ และเอกชน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546: 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน หรืออุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ถวิล อรัญเวศ (2560: 5) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์การ หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้นำการวางแผน จัดการองค์การ สั่งการ ควบคุม และตรวจสอบใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561: 75) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2563: 295) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมหรือความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นศูนย์ของกระบวนการกลุ่มหรือเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน มีการหรือสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หรือสร้างความปรารถนา (Passion) ทำให้เกิดความศรัทธา (Trust-Believe) และช่วยเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment หรือดึงศักยภาพ (Taler) ผู้อื่นออกมา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอิชัย และคณะ (2563: 59) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาในการควบคุม นำพาครู หรือบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษามาร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยอำนาจในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรม กระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ เป็นความสามารถของบุคคล มีคิทธิภาพ บารมี อำนาจเหนือบุคคลอื่น เด่นทั้งด้านกายภาพ ฐานะทางสังคม ความฉลาด อารมณ์ ทำให้ผู้ตาม

เปลี่ยนแปลงทั้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม มีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ตามหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่กระตุ้น ชี้นำ ให้คำปรึกษา โน้มน้าวหรือจูงใจ ชักชวน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึก เกิดแรงบันดาลใจ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการและความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552: 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคต ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปีข้างหน้าและวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

พิมพ์พร จารุจิตร (2559: 48) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ใช้บริหารหรือกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันของสมาชิก กลุ่มคนในองค์การที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนในการปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพขั้นสูงให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561: 79) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบอย่างเป็นแบบแผนและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น มีกระบวนการคิดระดับสูงในการคาดการณ์ มีมุมมองกว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น นำเป้าหมายในอนาคตมากำหนดทิศทางขององค์การ สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกับสมาชิกขององค์การ วางแผนก่อนลงมือปฏิบัติ พัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก สามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ เปิดกว้างทางความคิดของบุคลากรให้มีพฤติกรรมมุ่งมั่นสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาความศักยภาพของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สนใจสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก ควบคุมการปฏิบัติงานที่เน้นความยืดหยุ่นของระบบการทำงาน ขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพ องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Ireland and Hitt (1999: 53-54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์การได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์การให้ได้เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์การ มีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระทำและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อน ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน สามารถตัดสินใจหนักแน่นให้ประกอบ

ธุรกิจบนหลักของควมมีจริยธรรมนอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลายอันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและควมมีดุลยภาพขององค์การ ระหว่างการควบคุมที่เน้นควมยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

Yukl (2006: 378-382) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ วัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์การ การมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน การเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพของผู้เรียน การเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

2. การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์การกับองค์การอื่น การศึกษาสภาพการได้เปรียบขององค์การ ทักษะความสามารถของบุคลากร ชื่อเสียงขององค์การ การตรวจสอบภายในและภายนอกองค์การมีการศึกษาจุดอ่อนขององค์การเพื่อแก้ไขปรับปรุง

3. การกำหนดสมรรถนะหลัก ความรู้ ความสามารถขององค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบขององค์การ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

4. การประเมินควมจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถมองเห็นสถานการณ์และประเมินได้ว่าองค์การต้องปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ที่มีอยู่ขององค์การหรือไม่อย่างไร ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ผู้บริหารประเมิน กลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่ด่วนตัดสินใจที่กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่ง ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและศักยภาพขององค์การ

6. การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นหลังการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทั้งในเชิงบวกและลบ

7. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ดีควรพัฒนาขึ้นมาจากควมร่วมมือของทีมงานผู้บริหาร และควรเลือกกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

รุ่งนภา นิรยุบุตร (2561: 42-46) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ การมีวิสัยทัศน์หรือแบบแผนในการสำรวจสภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ มีการวางแผน ชี้แจงเพื่อให้เกิดความชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายใน ในการบริการงานวิชาการ การบริการงานด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน นำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทาง ทำให้องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์หรือแบบแผนปฏิบัติในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยการสำรวจสภาพการปัจจุบัน มีการวางแผนงานวิชาการด้านงบประมาณในระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริม บุคลากรให้มีความรู้ นำความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมีการวินิจฉัยวางแผน กำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

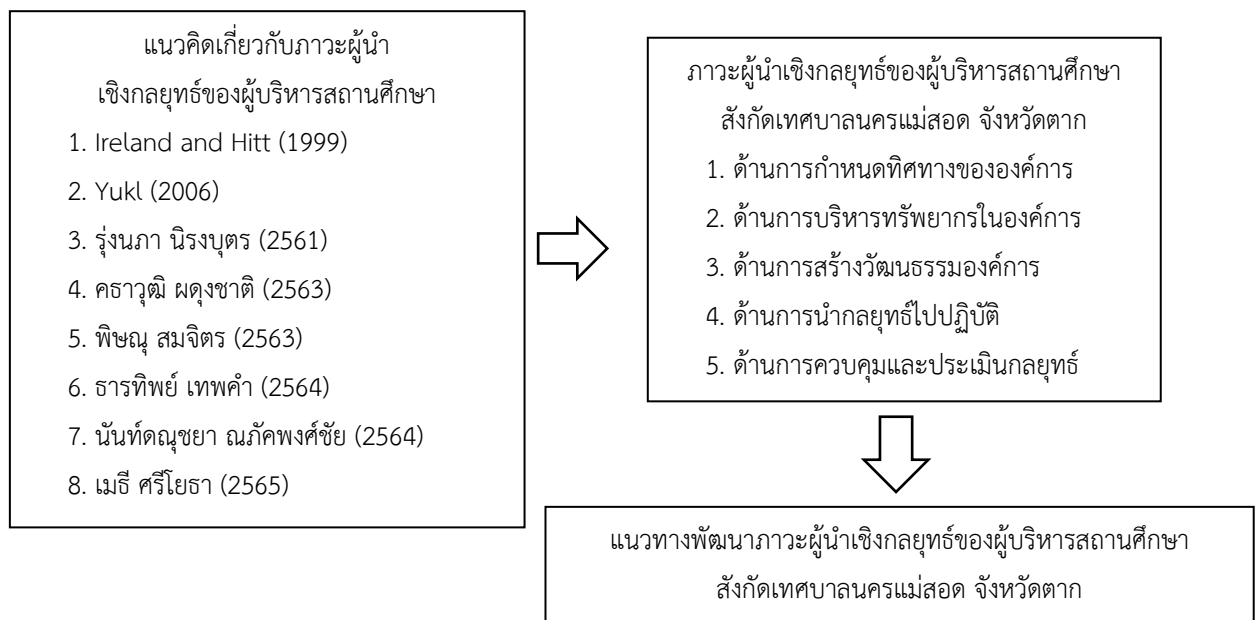
3. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์หรือแบบแผนปฏิบัติในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การในด้านงานวิชาการ บุคลากร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้าง สนับสนุน มีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การวางแผนแนวทางและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลรักษาทรัพย์สิน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานที่ดี ระหว่างสถานศึกษาชุมชนและองค์กรต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำพาองค์กรไป สู่เป้าหมาย

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การวัดการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ควบคุมและประเมิน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กรโดยครอบคลุม การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานที่กำหนดมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องจากนักการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู 316 คน รวมทั้งหมด 331 คน จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ประกอบด้วยผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 15 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงและครู จำนวน 175 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ และ 5) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็น แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) รวม 31 ข้อ

แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 -1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูสังกัดเทศบาลนครแม่สอด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปถึงผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปยังแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความเรียบร้อย ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์บริหาร 10 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure or Guided Interviews) และเลือกประเด็นคำถามที่ได้ค่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านละ 1 ข้อ รวม 5 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 ในข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย มาศึกษาแนวทางการพัฒนาแล้วร่างข้อคำถามตามประเด็นดังกล่าว จากนั้นจึงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษาแล้วปรับปรุงให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแล้วจึงนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เพื่อสัมภาษณ์ จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นความเรียงแบบพรรณนา มาจัดทำข้อมูล และสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=190)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.05	0.61	มาก
2	ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	3.95	0.59	มาก
3	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	3.99	0.64	มาก
4	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.93	0.62	มาก
5	ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	3.99	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย		3.98	0.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.62)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นครแม่สอด จังหวัดตาก ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
1	ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	- ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตอบรับกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน - ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ที่ผ่านการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษามาใช้เป็นรูปธรรมและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบทุกฝ่าย มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็น - ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดวิสัยทัศน์นำไปสู่โครงสร้างและการรองรับกลยุทธ์ - ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายนำพาคณาจารย์บุคลากรสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันที่มีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2	ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	ผู้บริหารควรยึดหลักการมีส่วนร่วม ศึกษาข้อมูลของบุคลากรอย่างละเอียดถึงความรู้ ความถนัด มอบหมายงานให้ตรงความถนัดกับบุคคล

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกด้านและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายให้เท่าเทียมกัน
		2. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และจุดเน้นของสถานศึกษา
		3. ผู้บริหารควรสนับสนุนคณะกรรมการระดมทุนเพื่อจัดหางบประมาณ และตรวจสอบการใช้จ่ายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
		4. ผู้บริหารควรสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านแนวคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน
4	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรสร้างเป็นองค์กรแห่งความสุข
		2. ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาล มาใช้ในระบบการบริหารงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ
		3. ผู้บริหารควรแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดภายในสถาน ศึกษาอย่างรวดเร็วและทันที่
		4. ผู้บริหารควรมอบหมายงานการทำงานตามกลยุทธ์อย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
5	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	1. ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในสถานศึกษา
		2. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการที่ปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
		3. ผู้บริหารควรให้แต่ละฝ่ายงานรายงานโครงการทุกโครงการที่ปฏิบัติแล้วเสร็จ
		4. ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. ผลของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก สามารถสรุป และอภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองการศึกษาเทศบาลนครแม่สอด ซึ่งเป็น

เป็นหน่วยงานต้นสังกัด ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาปีที่ 2 พัฒนาศักยภาพ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและองค์ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ของเทศบาลนครแม่สอด และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพตามที่ตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีศักยภาพ มีคุณธรรม และจริยธรรมผ่านหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง และการตรวจสอบ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีมุมมองกว้างไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ นำเป้าหมายในอนาคตมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา วางแผนก่อนลงมือปฏิบัติ มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถโน้มน้าวใจ กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ นันทิยา คงเมือง (2564) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นันทิดุญญา ณภักดิ์ชัย (2564) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ เจษฎา อินทา (2564) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 41 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแม่สอด นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลนครแม่สอด วิเคราะห์ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษาของตนเองในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านงานธุรการ การเงินและพัสดุและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของสถานศึกษาได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้หัวหน้าฝ่ายงานบุคลากรทาง การศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในเขตบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ชวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร สอดคล้องกับรุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้วิจัย เรื่อง ผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านพบว่า ด้านที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำหนดทิศทางขององค์กร

1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ของสถานศึกษามาปฏิบัติต้องได้รับการอนุมัติจากต้นสังกัดก่อนดำเนินการมีหลายขั้นตอน มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของเทศบาลนครแม่สอด และรูปแบบการพิมพ์ ๆ อยู่บ่อยครั้ง เกิดความล่าช้าในภาคปฏิบัติ ประกอบกับมีกิจกรรมเชิงนโยบายที่สถานศึกษาต้องเข้าร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความต่อเนื่องในการทบทวนและปรับวิธีการทำงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ไม่มีวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับ เทพดินทร์ ปานอึ้ง (2564) ได้กล่าวถึง การนำกลยุทธ์ไป

ปฏิบัติ คือ ความสามารถของผู้นำในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนด มีการกระจายกลยุทธ์สู่ผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินแนวทางอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ มีการประเมิน ปรับปรุง อย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการวิเคราะห์ และแบ่งปันความรู้ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิชา ฮวดศรี (2564) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า

2.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วม ศึกษาข้อมูลของบุคลากรอย่างละเอียด ถึงความรู้ ความถนัด มอบหมายงานให้ตรงความถนัด กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกฝ่ายให้เท่าเทียมกัน จัดระบบประมาณให้สมดุล กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และจุดเน้นของสถานศึกษา สนับสนุนให้คณะกรรมการระดมทุนผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อจัดหางบประมาณและตรวจสอบการใช้จ่ายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การระดมทุนของสถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา ชลรัมย์ (2564) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารที่จะต้องจัดบุคคลให้เข้ากับบริบทขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็ตาม เริ่มจากการออกแบบและวิเคราะห์งานขององค์กร วางแผนอัตราากำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ผ่านการวิเคราะห์อย่างรอบด้าน สรรหาและคัดเลือกเพื่อหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมกับงาน พัฒนาและส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นในหลากหลายรูปแบบ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรในรูปของการจ่ายค่าตอบแทน การรักษาพยาบาล สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร สอดคล้องกับเมธี ศรีโยธา (2565) ได้กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรในองค์กร ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม คำนึงการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร สามารถทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านแนวคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร สร้างเป็นองค์กรแห่งความสุข นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการบริหารงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ และแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดภายในสถาน ศึกษาอย่างรวดเร็วและทันท่วงที ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการโยกย้ายในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและขาดอัตรากำลังในตำแหน่งนี้ ทำให้การสร้างวัฒนธรรมที่ดีและเป็นองค์กรแห่งความสุขขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุขไว้ว่าเป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพใจ องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ พิษณุ สมจิตร (2563) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร กระตุ้นให้คนในองค์กร มีอุดมการณ์เดียวกัน มีความกระตือรือร้นและมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ยึดถือปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและสอดคล้อง กับ ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ (2566) ได้ให้

ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับในความคิดที่แตกต่าง คัดลอกกรอบมองการณ์ไกล คิดอย่างรอบคอบ และกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

2.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุม และประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารควรวางแผนการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ภายในสถานศึกษา กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานและประเมินความสำเร็จ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการที่ปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง และให้แต่ละฝ่ายงานรายงานโครงการทุกโครงการที่ปฏิบัติแล้วเสร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนมีปฏิทินดำเนินการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบ การควบคุมภายในสถานศึกษาแต่ยังมีปัจจัยภายในนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้มากระทบต่อการปฏิบัติ สอดคล้องกับ ครองยุทธ นบมอบ (2563) ได้กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ในการควบคุมความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น บริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง ผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ กระบวนการได้รับการออกแบบเพื่อให้สามารถระบุผลกระทบต่อการได้และคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ รัชวิน โปร่งสูงเนิน (2563) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญต่อบุคลากรเท่าเทียมกัน การตรวจสอบ ติดตาม การประชุม ชี้แจง ให้ความรู้ ทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน ให้ความสำคัญต่อการเคลื่อนวิทยฐานะของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม เป็นประชาธิปไตย กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้บุคลากรทุกฝ่าย สร้างความไว้วางใจแก่กันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คงมาตรฐานเป็นที่ปรึกษาที่ดี และเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานกับบุคลากรใน ทุกมิติและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัทธริมา วาปีทะ (2563) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ไว้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจขั้นตอน การนิเทศ ติดตามให้เป็นระบบ แจ้งผลการประเมินให้กับบุคลากรทราบ เพื่อให้ปรับปรุงการทำงาน เฝ้าติดตามการแก้ปัญหาอย่างทันทั่วทั้งที่ และมีวิธีการประเมินบุคลากรที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ นำวิสัยทัศน์ที่ผ่านการวิเคราะห์จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายมาใช้เป็นรูปธรรมโดยนำผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และหน่วยงานต้นสังกัดมากำหนดวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การรองรับกลยุทธ์และควรสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันที่มีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วม ศึกษาข้อมูลของบุคลากรอย่างละเอียดถึงความรู้ ความถนัด มอบหมายงานให้ตรงความถนัดกับบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกด้าน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายให้เท่าเทียมกัน จัดสรรงบประมาณให้สมดุลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และจุดเน้นของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรสร้างเป็นองค์กรแห่งความสุข ใช้หลักธรรมาภิบาล มาใช้ในระบบการบริหารงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ สร้างการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และควรแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดภายในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทันทั่วทั้งที่

1.4 ผู้บริหารควรสร้างแนวคิดการทำงานในเชิงบวกก่อนนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ทบทวนและปรับวิธีการทำงาน ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.5 ผู้บริหารควรวางแผนดำเนินการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบการควบคุมภายในสถานศึกษากำหนดเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการที่ปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ครองยุทธ นบหนอง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เจษฎา อินทา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เดชา ขาลรัมย์. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- เทพดินทร์ ปานอีเม้ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธารทิพย์ เทพคำ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และคณะ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันทดณุชา ฅนัคพงศ์ชัย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นันทิยา คงเมือง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุงเขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล.
- พิษณุ สมจิตร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสายธาร เขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เมธี ศรีโยธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัชวิน โปร่งสูงเนิน. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งภา นิรบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ลัทธิตา วาปีทะ. (2564). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วริษา ฮวดศรี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์.
- ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
จำกัด.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieve and Maintaining Strategic Competiveness in the 21st Century:
the Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 19, 4.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. New Jerrsey: Prentice -Hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER PHICHIT
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เรวัต ทองดี¹, จิติมา วรรณศรี²

Rewat Thongdee¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: rewatt65@nu.ac.th

Received: Feb 13, 2024; Revised: Mar 23, 2024; Accepted: Apr 08, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครูผู้สอนจำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา(IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

¹นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹ Student of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purposes of this research were 1) to study creative leadership of school administrators under Phichit educational service area office 2, 2) to study schools' effectiveness under Phichit educational service area office 2 and 3) to study the relationship between creative leadership of school administrators and the schools effectiveness under Phichit educational service area office 2. The sample, yielding a total of 291 participants, was 25 school administrators and 266 teachers under the office of Phichit educational service 2 in the academic year 2023. The instrument in this research was a questionnaire with a 5-level estimation scale, item-objective congruence (IOC) between 0.67 – 1.00 and reliability of the whole questionnaire was 0.97. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Cronbach's alpha coefficient and Pearson's product moment correlation coefficient. The results showed as follow:

1. Creative leadership of school administrators under Phichit educational service area office 2 in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that flexibility was the highest mean, followed by creativity and the lowest mean was vision.
2. Effectiveness of schools under Phichit educational service area office 2 in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that ability to change and develop to the environment was the highest mean, followed by ability to enable students to acquire high learning efficiency and the lowest mean was ability to develop students' positive attitude.
3. The relationship between creative leadership of school administrators and the effectiveness of schools under Phichit educational service area office 2 totally in positive correlation was at a high correlation level with statistically significant at the .01 level.

Keywords : Creative Leadership, School Administrator, Effectiveness of Schools

บทนำ

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและคาดการณ์ได้ยาก มีความเปราะบาง ทั้งด้านการเมือง นโยบาย เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็ว ทำให้ผู้คนต้องมีการปรับตัวในการดำเนินชีวิตในหลายด้าน โรคอุบัติใหม่เป็นปัจจัยเร่งในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของประชาชนมากขึ้น เข้าสู่สภาวะการ VUCA World ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญที่จะต้องทำให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับสังคมได้ แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฉบับที่ 13 หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ได้ตระหนักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ผลิตนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ตรงต่อความต้องการของสังคม ในการที่สถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้มีปัจจัยหลายประการ แต่ประการหลักที่สำคัญคือ ผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กล่าวไว้ว่าสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษา ของประเทศในทุกระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จ การศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยัง ไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ในภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบาย สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาวะการณ์การลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศรวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 75)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครูคือผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำ กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. 2563: 2)

สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน การดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556: 70)โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพคือผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์กับนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้และต้องสอดคล้อง มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน ยังไม่น่าพึงพอใจเท่าที่ควรกล่าวคือ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าทุกกลุ่มสาระมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. 2565: 14)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559: 32) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้ง รู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 42) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิด การทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

จิราวรรณ อินเกิด (2564: 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจหรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการนำกลุ่มด้วยความสามารถด้านการคิด จินตนาการ คิดอย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบูรณาการความรู้อย่างหลากหลาย แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง คิดนอกกรอบ นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมที่แปลกใหม่

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 8) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิด เชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลและเป็นภาพที่ผ่านการ ประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการคิดเชิงบวก

2. การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพัฒนาความฉลาดอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมอง ภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนที่วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองสามารถมองเห็นวิถีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต

4. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความ คาดหวัง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผย จะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับ สมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญ ในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 5) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดค่าแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

4. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

จิตติมา วรณศรี (2563: 20) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากประสิทธิผลระดับบุคคลและประสิทธิผลระดับทีมงาน

พรเทพ เหมรณนท(2564: 27) ได้สรุปความหมาย ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่น การที่โรงเรียน สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

Gibson and others นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด(ปณิธิ จันภักดี. 2565: 31)

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

วณัฐนันท์ กมลบุรณ์ (2561: 11) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินการ ของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยความพร้อมจากปัจจัยทั้ง ภายในและภายนอกในด้านการจัดการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ระดับสูง และมีความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมากทำให้จำนวนผู้เรียนและคุณภาพของผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในยุคไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง ผลการ ดำเนินการของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษา ผ่านการจัดการเรียนการสอน การบริหาร จัดการที่ทันสมัย ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่เหมาะสมในยุคไทยแลนด์ 4.0 นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึง การพัฒนาผู้เรียนในด้านอื่นๆ ด้วย

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินการ ของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม สภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการ กระบวนการที่เหมาะสมและพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศและช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินการของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาในด้านของการกำหนดรูปแบบการบริหารภายใน สถานศึกษา การวางแผนในการบริหารจัดการปัญหา

ต่างๆ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างเหมาะสมและรวดเร็วโดยให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาน้อยที่สุด ส่งผลให้สามารถ ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณภา ไทยประยูร (2564: 44) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติได้รับรางวัลการันตีจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนและสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

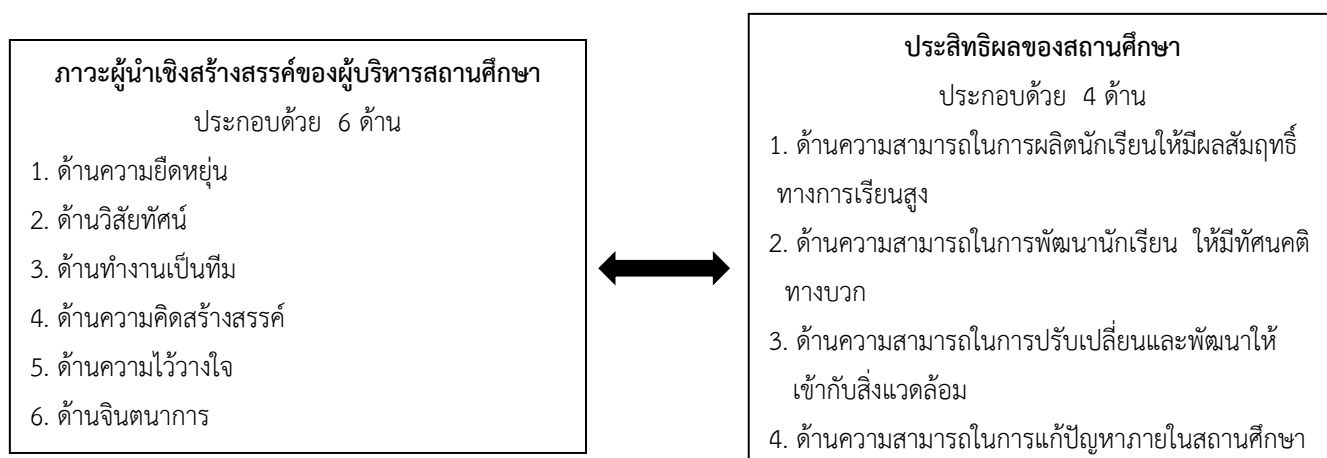
2. ด้านเจตคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาค้นคว้าเป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3. ความการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา

4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวะการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 101 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,085 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,186 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และครูผู้สอนจำนวน 266 คน เลือกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร แต่ละอำเภอจำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอดงเจริญ อำเภอตะพานหิน อำเภอบางมูลนาก อำเภอโพทะเล อำเภอทับคล้อ อำเภอบึงนาราง อำเภอวังทรายพูน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน(สฤพร เขาวนชัย. 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษา เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี ได้ทั้งสิ้น จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษา เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี ได้ทั้งสิ้น จำนวน 23 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ได้นำไปใช้ทดลองกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 291 ฉบับ ได้รับการตอบรับ จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จและดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 1 แสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความยืดหยุ่น	4.16	0.35	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.10	0.41	มาก
3	ด้านทำงานเป็นทีม	4.13	0.40	มาก
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.15	0.39	มาก
5	ด้านความไว้วางใจ	4.12	0.40	มาก
6	ด้านจินตนาการ	4.13	0.43	มาก
รวม		4.13	0.35	มาก

จากตาราง 1 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.35) เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.41)

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตาราง 2 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 291		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.22	0.33	มาก
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.18	0.39	มาก
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.26	0.39	มาก
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.20	0.38	มาก
รวม		4.21	0.32	มาก

จากตาราง 2 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.32) เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.33) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.39)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา(X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)				
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y ₁)	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่ที่มีทัศนคติ ทางบวก(Y ₂)	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อม(Y ₃)	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา(Y ₄)	ประสิทธิผลรวม (Y _{รวม})
ด้านความยืดหยุ่น(X ₁)	.670**	.648**	.662**	.749**	.793**
ด้านวิสัยทัศน์(X ₂)	.588**	.631**	.676**	.708**	.754**
ด้านทำงานเป็นทีม(X ₃)	.632**	.698**	.739**	.734**	.810**
ด้านความคิดสร้างสรรค์(X ₄)	.617**	.708**	.701**	.690**	.785**
ด้านความไว้วางใจ(X ₅)	.669**	.688**	.732**	.755**	.824**
ด้านจินตนาการ(X ₆)	.612**	.687**	.678**	.715**	.779**
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวม(X _{รวม})	.720**	.767**	.795**	.830**	.902**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r = 0.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($r = 0.824$)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมในระดับปานกลาง ($r = 0.793$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($r = 0.749$)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมในระดับปานกลาง ($r = 0.754$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($r = 0.708$)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมในระดับสูง ($r = 0.810$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($r = 0.739$)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมในระดับปานกลาง ($r = 0.785$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = 0.708$)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมในระดับสูง ($r = 0.824$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($r = 0.755$)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจินตนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมในระดับปานกลาง ($r = 0.779$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($r = 0.715$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับครู มีความไว้วางใจ ความยืดหยุ่น มีการทำงานเป็นทีม มีความคิดเชิงบวก มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นหลักการในการบริหารที่สำคัญ อีกทั้งต้องมีการปรับตัวปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาดตนเองตามสถานการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกและพัฒนาตนเองให้มีความเหมาะสมก่อนที่จะได้รับตำแหน่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับอัยริน สมาแอ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเต็มตามความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สามารถครองตน ครองคน ครองงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอื้ออำนวยความสะดวก ในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ พัฒนาดตนเองและวิชาชีพ โดยครูได้ตระหนักเห็นความสำคัญและประโยชน์จึงทำ

ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มุ่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ทำให้เกิดความเจริญงอกงามของประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้หลายกลยุทธ์ มาตรการและแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระ วชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ ส่งเสริมสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น ตอบสนองความ แตกต่างทางพหุปัญญาของผู้เรียน โดยครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดคล้องตามบริบทและวัฒนธรรม คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับปณิธาน จันภักดี (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือด้านความไว้วางใจกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษามากขึ้นในทุกด้าน การที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ห้วงการได้อย่างถูกต้องและตระหนักในประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของครูทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรและสร้างขวัญกำลังใจ ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา จากสภาพของสังคมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมมือกันป้องกันแก้ไขพัฒนาการศึกษาที่เหมาะสมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักการสังเคราะห์วิเคราะห์องค์การให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือหาวิธีการใหม่ ๆ โดยอาจประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเสริมเพิ่มความน่า สนใจ เพื่อให้นักเรียนได้ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม มีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียนและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่า ด้านความไว้วางใจ(X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม($Y_{รวม}$) อยู่ในระดับสูง ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเพิ่มระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาองค์ประกอบด้านความไว้วางใจให้เกิดมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ เอาใจใส่และเห็นความสำคัญของครูทุกคน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สร้างโอกาสความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพบรรลุประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศในการเสนอแนะแนวทาง ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙*.

กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทิงกราฟฟิค จำกัด.

กฤษพล อมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิตติมา วรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เป็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปณิธิ จันท์กิตติ. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- พรเทพ เหมรณานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนัฐสนันท์ กมลบูรณ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรรณภา ไทยประยูร (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏธัญบุรี.
- สถิพร เขาวนชัย. (2561). เอกสารประกอบการสอนการวิจัยทางการศึกษา. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- เสรี ภักดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570. พิจิตร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.

- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัยรินทร์ สماعيل. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

การศึกษาปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

THE STUDY OF PROBLEMS MANAGEMENT OF SCHOOL SCOUT UNDER
PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ว่าที่ร้อยตรี ณัฐ มีแสง¹, ศุภชัย ทวี², ทิปปิพัฒน์ สันตะวัน³

Acting Sub Lt. Nut Meesaeng¹, Supachai Tawee², Teeppipat Santawan³

Corresponding Author E-mail: nut-meesaeng@hotmail.com

Received: Feb 19, 2024; Revised: Mar 09, 2024; Accepted: Mar 31, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองลูกเสือโรงเรียน จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครซี และมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยง 0.99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า

1)ระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ มีปัญหาย่อยในระดับมาก และด้านที่มีปัญหาลดต่ำที่สุด คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาย่อยในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education degree Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

²ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the problems management of school scout under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 and 2) compare the problems management of school scout under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 according to the opinions of the respondents divided by scout qualifications, work experience, and size of school. The sample size was 285 people of administrators and teachers, determined using Krejcie & Morgan tables by simple sampling. The data collecting instrument was a questionnaire on administrative problems of the school scout. It has a content validity value of 0.67-1.00 and a reliability value of 0.99 level. The statistics used were mean, standard deviation, and analysis of variance (One-way ANOVA). The study findings were as follows:

1. The level of problems management of school scout under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 in overall was at a high level. When considering each aspect found that the aspect with the most problem was in terms of finance, media and materials of boy scouts with at a high level, and the aspect with the least problem was administrators at a moderate level. 2. The comparison result of the level of problems management of school scout under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 by scout qualifications, work experience, and the size of school in overall, it wasn't difference.

Keywords : Problems of Scout Management

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการเรียน การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาที่สมดุลอย่างเป็นองค์รวมทุกด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องสร้างองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ใช้องค์ความรู้ ทักษะและเจตคติจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญเกิดทักษะการทำงาน และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรม 3 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร กิจกรรมชุมนุม ชมรม และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2560: 2-3)

กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือ-เนตรนารี ทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทาง ดังนี้ 1) ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง 2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ 4) ให้รู้จักทำการฝีมือและฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม 5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศชาติ และมาตรา 9 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานของคณะลูกเสือแห่งชาติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่ การศึกษาสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. 2565: 91)

กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนในสถานศึกษา แต่ยังมีปัญหาอยู่หลายประเด็น ปัญหาจากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติกองวิสุทธธรรมณ์ กล่าวว่า ปัญหาผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนลูกเสือในสถานศึกษาจึงทำให้กิจการลูกเสือไม่เจริญก้าวหน้าอันเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกิจการลูกเสือในสถานศึกษามากนัก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเข้าใจในเรื่องงานลูกเสือในสถานศึกษาเนื่องจากไม่เคยเป็นผู้นำ ในกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา 3) ครูในสถานศึกษาไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับงานลูกเสือในสถานศึกษาเนื่องจากเห็นว่ากิจกรรมลูกเสือเป็นวิธีการที่ยุ่ยยากในการเรียนการสอน 4) มีนโยบายที่จะส่งเสริมสนับสนุนการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมอบหมายให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบจัดให้มีคณะกรรมการพัฒนาการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาเพื่อดำเนินการพัฒนากิจการลูกเสือของสถานศึกษาในสังกัดและมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้โดยเฉพาะ มีการจัดสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนลูกเสือในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษายังมีความรู้ความเข้าใจใน หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการใช้หลักสูตรค่อนข้างน้อยผู้บริหาร สถานศึกษาขาดการประชุมวางแผน เพื่อทำความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือขั้นในสถานศึกษาและมีความเข้าใจในบทบาทของกิจกรรมลูกเสือค่อนข้างน้อยให้ ควรกำหนดความรับผิดชอบให้ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือไม่เหมาะสมกับวุฒิและประสบการณ์ของผู้สอน ขาดการนิเทศให้ครูผู้สอนได้สอน

ไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การสนับสนุนส่งเสริมให้ความร่วมมือในกิจกรรมลูกเสือและให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนารอบรม กิจกรรมลูกเสือค่อนข้างน้อยผู้บริหารบางส่วนขาดความเข้าใจในกิจกรรมลูกเสือจึงให้ความสำคัญในเรื่องของกิจกรรมลูกเสือน้อยเกินไป ทำให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณมีน้อย (รวิ เต็มวนาวรรณ. 2563: 3-4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีการดำเนินงานของลูกเสือโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่ดำเนินการมาแล้วนั้นแม้ว่าผลการดำเนินงานแต่ละโครงการเป็นไปด้วยดีมีความเรียบร้อยสมบูรณ์ทุกโครงการ แต่ยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจการประกวดจากคลิปวิดีโอ ภาพบางมุมที่สถานศึกษาบันทึกและส่งเข้าประกวดไม่ชัดเจนทำให้ยากต่อการให้คะแนน คุณวุฒิทางลูกเสือไม่เพียงพอต่อการส่งเข้าประกวด มีผู้สนใจส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกฯ ในแต่ละประเภท จำนวนน้อย โรงเรียนที่รับการนิเทศฯ ไม่ได้จัดตั้งกองลูกเสือ เนตรนารี ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สถานศึกษาบางแห่งไม่เข้าใจในการเข้าใช้ระบบฐานข้อมูล ไม่มีชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กมักประสบปัญหาในการสร้างความเข้าใจในกิจกรรมลูกเสือ เข้าใช้ระบบฐานข้อมูลไม่ถูกต้อง เนื่องจากประสบการณ์ทำงานด้านกิจกรรมลูกเสือมีน้อย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. 2563: 27-34)

ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยจะต้องให้ความสนใจกิจกรรมลูกเสือพร้อมทั้งบริหารงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายของกิจกรรมลูกเสือ ดังนั้น การจัดกิจกรรมลูกเสือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้กิจการลูกเสือในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัญหาการบริหารงานของลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้การจัดกิจกรรมลูกเสือ เป็นไปตามแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (Scout method) ได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทำให้กิจการลูกเสือก้าวหน้า มีคุณภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานของลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานของลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางและกรอบความคิดในการดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

ประจักษ์ ยอดเมิน (2563: 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้กิจกรรมทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบ ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

วัชรพร แสงสว่าง (2563: 17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการที่ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมอย่างมีคุณภาพ

อนุพงศ์ ไชยบุตร (2564: 20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ แบบแผนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์มีความเจริญงอกงามทั้งด้านความรู้สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีคุณภาพ

1.2 องค์ประกอบของการบริหารงานกองลูกเสือในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารงานกองลูกเสือในสถานศึกษาที่สังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัย ได้องค์ประกอบของการบริหารงานกองลูกเสือในสถานศึกษา จำนวน 9 ด้าน ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของการบริหารงานกองลูกเสือในสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 3) ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ 4) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านผู้กำกับลูกเสือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านลูกเสือ

สายฟ้า หาสีสุข (2563: 8-9) กล่าวว่า ด้านลูกเสือ หมายถึง ขบวนการทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ หลักการ แนวปฏิบัติเป็นที่ยอมรับทั่วโลก มุ่งหมายพัฒนาเยาวชนให้มีความรับผิดชอบ และเป็นพลเมืองดีของชาติ โดยเยาวชนชายที่เข้าขบวนการนี้เรียกว่าลูกเสือ ส่วนเยาวชนผู้หญิงเรียกว่า เนตรนารี ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ 2) การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ชาติ บ้านเมือง และสังคมโลก 3) ความมีระเบียบวินัย มีความตระหนักในคุณค่าการเป็นลูกเสือ สามารถเรียนรู้และมีทักษะสัญลักษณ์ลูกเสือตามประเภท

รวี เต็มวันวรรณ (2563: 33-34) กล่าวว่า ด้านลูกเสือ หมายถึง การที่ลูกเสือมีระเบียบวินัย ความสนใจ ความสนุก ความภูมิใจความตระหนักในคุณค่าและความสุขในการเป็นลูกเสือ สามารถเรียนรู้ มีทักษะด้านสัญลักษณ์ลูกเสือ สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของลูกเสือ โรงเรียน สังคมและการทำความดีประจำวัน มีการเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือด้วยความสนใจความสนุก มีความภูมิใจและมีความสุขในการเป็นลูกเสือ สามารถปฏิบัติทักษะสัญลักษณ์ ลูกเสือตามประเภท เรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมตามเนื้อหาสาระในหลักสูตร สามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ประพฤติโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามคำปฏิญาณกฎของลูกเสือ ช่วยเหลืองานสถานศึกษา งานบ้าน เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ครู อาจารย์ กระทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิด ความรัก ความสามัคคี ระหว่างคนในชาติและความเป็นพี่น้องกันของลูกเสือ ช่วยพัฒนาสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ ธรรมชาติแก้ปัญหา พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชนรวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบัน ชาติ ศาสนาวัฒนธรรม และสังคมโลก

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2565: 112) กล่าวว่า ด้านลูกเสือ หมายถึง การปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ชาติบ้านเมืองและสังคมโลก ความมีระเบียบวินัย มีความตระหนักในคุณค่าการเป็นลูกเสือ สามารถเรียนรู้และมีทักษะสัญลักษณ์ลูกเสือตามประเภท

สรุปได้ว่า ด้านลูกเสือ หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ หลักการ แนวปฏิบัติที่มุ่งหมายพัฒนาลูกเสือให้มีความรับผิดชอบ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีระเบียบวินัย ความสนใจ ความสนุก ความภูมิใจความตระหนักในคุณค่าและความสุขในการเป็นลูกเสือ สามารถเรียนรู้ มีทักษะด้านสัญลักษณ์ลูกเสือ สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของลูกเสือ โรงเรียน สังคมและการทำความดีประจำวัน สามารถปฏิบัติทักษะสัญลักษณ์ ลูกเสือตามประเภท เรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมตาม

เนื้อหาสาระในหลักสูตร สามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ประพฤติโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามคำปฏิญาณ กฎของลูกเสือ และหลักธรรมคำสอนของศาสนา กระทำกิจกรรม ช่วยเหลืองานสถานศึกษา งานบ้าน เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ครู อาจารย์ กระทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิด ความรัก ความสามัคคี ระหว่างคนในชาติและความเป็นพี่น้องกันของลูกเสือ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2. ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ

สายฟ้า หาสีสุข (2563: 9) กล่าวว่า ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง ขบวนการหรือกิจการที่นำเอา วัตถุประสงค์หลักการ และวิธีการของขบวนการลูกเสือมาใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อ ความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) กิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือ 2) กิจกรรมตามคำ ปฏิญาณและกฎ 3) กิจกรรมโครงการเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา

ปริตา พิษผล (2563: 8) กล่าวว่า ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ตาม แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือ แห่งชาติ โดยให้ดำเนินกิจกรรมตามข้อบังคับลูกเสือแห่งชาติและวิชาชีพ

รวี เต็มวนาวรรณ (2563: 35) กล่าวว่า ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม สัญลักษณ์ลูกเสือ มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ และทักษะในด้านระเบียบวินัย การประกอบพิธีทางลูกเสือ และเนื้อหาสาระตาม หลักสูตร มีการจัดกิจกรรมเดินทางไกลอยู่ค่ายพักแรม ตามวัตถุประสงค์และวิธีการทางลูกเสือ ฝึกอบรมทักษะลูกเสือตามประเภท ให้นำไปใช้ช่วยตนเองและผู้อื่น มีการฝึกอบรมเพื่อรับเครื่องหมายตามหลักสูตรวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมตามคำปฏิญาณและกฎมี การฝึกอบรมและจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมคำปฏิญาณ กฎของลูกเสือ และหลักธรรมคำสอนของศาสนา มีการจัด กิจกรรมฝึกอบรม ให้ช่วยเหลือครอบครัว สถานศึกษา ครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และร่วมกระทำการกิจกรรม เกี่ยวกับงานของ ชาติ วัฒนธรรม ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่นทั่วโลก มีการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมสุขภาพกาย และใจ และเพื่อการช่วยเหลือแก้ปัญหาอุบัติเหตุ อุบัติภัย

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2565: 130) กล่าวว่า กิจกรรมลูกเสือตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ใน มาตรา 8 ไว้ว่า คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งกายสติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นเมืองดี มีความ รับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของ ประเทศชาติตามแนวทาง คือ ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ให้รู้จักรักษา และส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศชาติ

สรุปได้ว่า ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง การจัดกิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือ มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ และ ทักษะในด้านระเบียบวินัย การประกอบพิธีทางลูกเสือ และเนื้อหาสาระตามหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมเดินทางไกลอยู่ค่ายพักแรม ตามวัตถุประสงค์และวิธีการทางลูกเสือ ฝึกอบรมทักษะลูกเสือตามประเภท ให้นำไปใช้ช่วยตนเองและผู้อื่น มีการฝึกอบรมเพื่อรับ เครื่องหมายตามหลักสูตรวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมตามคำปฏิญาณและกฎมีการฝึกอบรม และจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมคำปฏิญาณ กฎของลูกเสือ และหลักธรรมคำสอนของศาสนา มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ให้ช่วยเหลือครอบครัว สถานศึกษา ครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมสุขภาพกาย และใจ และเพื่อการช่วยเหลือ แก้ปัญหาอุบัติเหตุ อุบัติภัย

3. ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ

วันใหม่ สิบชนะ (2560: 7) กล่าวว่า ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ หมายถึง งบประมาณและรายได้ของคณะ ลูกเสือ เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน เงินค่าบำรุงลูกเสือ เงินผลประโยชน์ต่าง ๆ ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เงินและทรัพย์สิน

ซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่คณะลูกเสือแห่งชาติ รายได้อื่น ๆ ซึ่งไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งการนำสื่อการเรียนการสอนเข้ามาใช้ในกิจกรรมของลูกเสือ

ปริตา พิษผล (2563: 56) กล่าวว่า ด้านการเงินลูกเสือ หมายถึง การจัดหา การจ่าย การเก็บรักษา การนำส่ง และการควบคุมเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับจากเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน เงินค่าบำรุงลูกเสือและเนตรนารี เงินผลประโยชน์ต่าง ๆ ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เงินและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่คณะลูกเสือแห่งชาติ รายได้อื่น ๆ ซึ่งไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ นำมาใช้จ่ายในกิจการเกี่ยวกับลูกเสือและเนตรนารี

สรุปได้ว่า ด้านการเงินลูกเสือ หมายถึง งบประมาณและรายได้ของคณะลูกเสือ เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน เงินค่าบำรุงลูกเสือ เงินผลประโยชน์ต่าง ๆ ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เงินและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่คณะลูกเสือแห่งชาติ รายได้อื่น ๆ ซึ่งไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ และให้มีการควบคุมรายได้กลุ่มหรือกองลูกเสือ เงินรายได้ทุกประเภทที่กลุ่มหรือกองลูกเสือได้รับให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือรองผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนนั้น เงินรายได้นี้ให้นำฝากธนาคารหรือแผนกศึกษาธิการอำเภอหรือจังหวัด

4. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

สายฟ้า หาสุข (2563: 9) กล่าวว่า ด้านผู้บริหาร หมายถึง บุคคลผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกลุ่มได้รับมอบหมายหน้าที่ให้อำนาจการ ประสานงาน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา หรือเรียกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้อำนวยการ ลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองให้มีวุฒิทางลูกเสือ 2) ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง 3) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ชาติ บ้านเมืองและสังคมโลก

รวี เต็มวนาวรรณ (2563: 34) กล่าวว่า ด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองทางด้านลูกเสือ มีอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ในกิจการลูกเสือ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณวุฒิ และเพิ่มทักษะทางลูกเสือ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนากิจการลูกเสือ สามารถบริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนพัฒนาและระบบบริหารจัดการลูกเสือ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรลูกเสือและนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมลูกเสือ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ชาติ บ้านเมืองและสังคมโลก มีส่วนร่วมในการให้บริการชุมชน อนุรักษ์ธรรมชาติ พัฒนาสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์วัฒนธรรมและสังคมโลก

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2565: 112) กล่าวว่า ด้านผู้บริหาร หมายถึง การพัฒนาตนเองทางด้านลูกเสือ การบริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชนชาติบ้านเมืองและสังคมโลก

สรุปได้ว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกลุ่มได้รับมอบหมายหน้าที่ให้อำนาจการ ประสานงาน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา ผู้อำนวยการ ลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ในการดำเนินการพัฒนาตนเองให้มีวุฒิทางลูกเสือ กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนพัฒนาและระบบบริหารจัดการลูกเสือ การจัดกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ชาติบ้านเมืองและสังคมโลก ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและให้บริการบุพการี และบุคคลทุพพลภาพ หรือผู้สูงอายุที่ขาดการดูแลส่งเสริมให้มีการนันทนาการของชุมชนมาพัฒนากิจการกิจการลูกเสือของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

5. ด้านผู้กำกับลูกเสือ

สายฟ้า หาสุข (2563: 9) กล่าวว่า ด้านผู้กำกับลูกเสือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ อาสาสมัครลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า

บุคลากรทางการลูกเสือ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองทางด้านลูกเสือ 2) การบริหารงานในกองลูกเสือ มีเอกสารประจำกองลูกเสือ มีแผนการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรลูกเสือตลอดปีการศึกษา ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนครบถ้วนถูกต้อง มีการวัดผลและประเมินผลและรายงานอย่างเป็นระบบ 3) มีการจัดอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับจัดกิจกรรมและ ฝึกอบรมลูกเสือตามแผนการจัดกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ

รวี เต็มวันวารรณ (2563: 34) กล่าวว่า ผู้กำกับลูกเสือสามารถพัฒนาตนเองทางด้านลูกเสือ มีอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ ในกิจการลูกเสือ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติและเพิ่มทักษะทางลูกเสือ พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าทางวิทยฐานะในวิชาชีพทางลูกเสือ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อการพัฒนากิจการลูกเสือ สามารถวางแผนและจัดกิจกรรม วางแผนการจัดมวลกกิจกรรมลูกเสือ และฝึกอบรมลูกเสือตามวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการและหลักสูตร ช่วยเหลือหรือเข้าร่วมการจัดกิจกรรมลูกเสือภายนอกสถานศึกษา และนำทรัพยากรในชุมชนเข้ามาพัฒนาการจัดมวลกกิจกรรม ลูกเสือ ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบ รวมทั้งพัฒนาการจัดมวลก กิจกรรมลูกเสือ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2565: 112) กล่าวว่า ด้านผู้กำกับลูกเสือ หมายถึง บุคลากรทางการลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสืออาสาสมัครลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ

สรุปได้ว่า ด้านผู้กำกับลูกเสือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ อาสาสมัครลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ การพัฒนาตนเองทางด้านลูกเสือ การบริหารงานในกองลูกเสือ มีเอกสารประจำกองลูกเสือ มีอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ ในกิจการลูกเสือ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติและเพิ่มทักษะทางลูกเสือ พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าทางวิทยฐานะในวิชาชีพทางลูกเสือ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อการพัฒนากิจการลูกเสือ มีแผนการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรลูกเสือตลอดปีการศึกษา ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนครบถ้วนถูกต้อง มีการวัดผลและประเมินผลและรายงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อและเทคโนโลยี สำหรับจัดกิจกรรมและ ฝึกอบรมลูกเสือตามแผนการจัดกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบของการบริหารงานกองลูกเสือในสถานศึกษา ที่สังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัย ในการนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 3) ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ 4) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านผู้กำกับลูกเสือ นั้นจึงได้มีการดำเนินงานการบริหารงานกองลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งผลการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษามีข้อมูลด้านลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลด้านลูกเสือฯ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์มีการจัดทำข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อให้มีข้อมูลด้านลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ในระบบฐานข้อมูลด้านลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียนที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันทุกสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น

- 1) คุณวุฒิทางลูกเสือ
 - ไม่มีคุณวุฒิ
 - ชั้นความรู้ทั่วไป และชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.)
 - ชั้นความรู้ชั้นสูง (A.T.C.) ขึ้นไป
- 2) ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 – 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี
- 3) ขนาดของสถานศึกษา
 - ขนาดเล็ก
 - ขนาดกลาง
 - ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม

- ปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3
- 1) ด้านลูกเสือ
 - 2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ
 - 3) ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ
 - 4) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5) ด้านผู้กำกับลูกเสือ

สมมติฐานของการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองลูกเสือโรงเรียนที่มีวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองลูกเสือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1,120 คน จาก 188 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองลูกเสือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 285 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 199) โดยมีวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อยู่ในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอวิเชียรบุรี อำเภอศรีเทพ อำเภอหนองไผ่ อำเภอ บึงสามพัน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลากหลายวิธี คือ 1) ในการคัดเลือกอำเภอใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยได้แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2) หลังจากนั้นใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ สุ่มเลือกโรงเรียนจากขนาดเล็ก จำนวน 48 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 35 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 86 โรงเรียน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 86 คน 4) ครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย จำนวน 199 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย คุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลูกเสือ จำนวน 15 ข้อ 2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 15 ข้อ 3) ด้านการเงินลูกเสือ จำนวน 9 ข้อ 4) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ 5) ด้านผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 15 ข้อ รวมจำนวน 62 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 201)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากเอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 3) ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ 4) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านผู้กำกับลูกเสือ
2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถาม
3. กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ
4. สร้างแบบสอบถามตามกรอบความคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับประกอบด้วย ปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 3) ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ 4) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 64 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
6. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าย่อคำถามแต่ละข้อวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่
7. นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลการประเมินพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแก้ไขเนื้อหาข้อคำถามในแบบสอบถามออกบางส่วน และมีข้อคำถามที่ไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ ผู้วิจัยได้ตัดข้อดังกล่าวออก คงเหลือแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 62 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์
8. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองลูกเสือโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาใช้คำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (Cronbach. 1970) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.99
9. นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัยและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามแนวคิดของเบสต์ (Best W.John.1997: 190 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 202) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (IOC) และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

2.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ จำแนกตามวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบค่า F (F-test) เมื่อพบว่าการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. คุณวุฒิทางลูกเสือ		
ไม่มีคุณวุฒิ	4	1.40
ขั้นความรู้ทั่วไป และขั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.)	253	88.80
ขั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) ขึ้นไป	28	9.80
รวม	285	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	92	32.30
5 – 10 ปี	116	40.70
มากกว่า 10 ปี	77	27.00
รวม	285	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	143	50.20
ขนาดกลาง	117	41.00
ขนาดใหญ่	25	8.80
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางลูกเสืออยู่ในขั้นความรู้ทั่วไป และขั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20

ตารางที่ 2 แสดงระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวม

ด้านที่	ปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ	ระดับปัญหา			อันดับ
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	
1	ด้านลูกเสือ	3.54	0.43	มาก	3
2	ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	3.60	0.47	มาก	2
3	ด้านการเงิน สื่และวัสดุ ลูกเสือ	3.77	0.52	มาก	1
4	ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	3.40	0.73	ปานกลาง	5
5	ด้านผู้กำกับลูกเสือ	3.44	0.47	ปานกลาง	4
	รวมเฉลี่ย	3.55	0.30	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าระดับการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านการเงิน สื่และวัสดุ ลูกเสือ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.47$) และด้านที่มีปัญหาค่ำที่สุด คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.73$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ

ปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.063	2	0.031	0.351
	ภายในกลุ่ม	25.281	282	0.090	
	รวม	25.344	284		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาการบริหารงาน กองลูกเสือ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.300	2	0.150	1.688
	ภายในกลุ่ม	25.044	282	0.089	
	รวม	25.344	284		

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัญหาการบริหารงาน กองลูกเสือ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.364	2	0.182	2.053
	ภายในกลุ่ม	24.980	282	0.089	
	รวม	25.344	284		

จากตารางที่ 5 พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางลูกเสืออยู่ในขั้นความรู้ทั่วไป และขั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีปัญหาลดต่ำที่สุด คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถนำผลของการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมมีปัญหอยู่นในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า การบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นั้นมักพบกับปัญหาความสามารถในการปฏิบัติตามคำปฏิญาณ และกฎของลูกเสือ การจัดกิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือต่าง ๆ มีความไม่พร้อมเพรียง การได้รับงบประมาณและรายได้ของคณะลูกเสือมีน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยึดหลักปฏิบัติแบบเดิมไม่เป็นผู้นำ ซึ่งเน้นแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ การพัฒนาผู้กำกับลูกเสือให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติและเพิ่มทักษะทางลูกเสือยังมีความไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสบปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้บ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภฤกษ์ ศิริทศ (2560) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมมีปัญหาระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดา พิษผล (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนเวียงสระ ในภาพรวม มีปัญหอยู่นในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนก เชียงมูล พงศพิศ พลพัฒน์กุล และคณินิจ ปิ่นประภา (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับปรุงมีปัญหามากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการปฏิบัติตามแผน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณวุฒิทางลูกเสือ และประสบการณ์การทำงานทางด้านลูกเสือที่แตกต่างกันนั้นเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางลูกเสือแล้วมักประสบกับปัญหาที่เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัญหาใดมีมาก ปัญหาใดมีน้อย ไม่ว่าจะเป็นด้านลูกเสือ ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผู้กำกับลูกเสือ โดยเฉพาะด้านการเงิน สื่อและวัสดุ ลูกเสือ ที่มักประสบปัญหาเงินงบประมาณการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ เบิกจ่ายล่าช้า การจัดซื้อสื่อและวัสดุลูกเสือที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในทุก ๆ ปีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันใหม่ สืบชนะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากิจกรรมลูกเสือ จำแนกตามคุณวุฒิทางลูกเสือ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านลูกเสือไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชัตติวรรณ ทวีถิ่น (2564) ได้วิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลลักษณ์ อัมมอญ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านลูกเสือ พบว่า จัดตั้งวัดอุประสงค์ และหลักการลูกเสือ พบปัญหามากที่สุด ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรมีการจัดตั้งวัดอุประสงค์ และหลักการลูกเสือที่มีความชัดเจน ตอบสนองความต้องการของลูกเสือและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ พบว่า การจัดกิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือ พบปัญหามากที่สุด ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิธีการทางลูกเสือ กิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือต่าง ๆ ให้ความรู้พร้อมเพียงและมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการเงิน สื่อกและวัสดุ ลูกเสือ พบว่า การได้รับงบประมาณและรายได้ของคณะลูกเสือ พบปัญหามากที่สุด ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรควบคุมรายจ่ายให้สัมพันธ์กับรายได้ของโรงเรียนตนเอง หรือ ควรจัดหารายได้อื่น ๆ ซึ่งไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติเพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือในแต่ละปี

1.4 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ แนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ พบปัญหามากที่สุด ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำตามวิธีการทางลูกเสือของตนเองในการเป็นผู้ชี้แนะ แนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.5 ด้านผู้กำกับลูกเสือ พบว่า การพัฒนาผู้กำกับลูกเสือให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณวุฒิและเพิ่มทักษะทางลูกเสือ พบปัญหามากที่สุด ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรจัดหาเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณวุฒิและเพิ่มทักษะทางลูกเสือเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะความเป็นผู้นำตามวิธีการทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กมลลักษณ์ อิ่มอนงค์. (2564). การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชัตติวรธน์ ทวีถิ่น. (2564). การจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนก เขียงมูล พุฒฑิตพล พุฒฑิตกุล และคณินิจ ปิ่นประภา. (2566). แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3 (ฉบับที่ 2), 229 - 241.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ ยอดเม้น. (2563). แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (หนองบัวลำภู). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริตา พิษผล. (2563). การพัฒนาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รวี เต็มวนารณ. (2563). การบริหารงานลูกเสือกลุ่มโรงเรียนทับใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรพร แสงสว่าง. (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธรร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันใหม่ สืบชนะ. (2560). การบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศุภฤกษ์ ศิโรต. (2560). แนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2565). กฎหมายเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ – พระราชบัญญัติลูกเสือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สายฟ้า หาสีสุข. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุพงศ์ ไชยบุตร. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.

การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์
ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะ
การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา
โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

DEVELOPING TEACHER COMPETENCIES IN PHONICS ENGLISH READING ALOUD
LEARNING THROUGH ACTION RESEARCH MANAGEMENT (PAOR) FOR
ENHANCING ENGLISH READING ALOUD SKILLS ELEMENTARY SCHOOL
STUDENTS PRATOOLEE MUNICIPAL SCHOOL, LAMPHUN PROVINCE

สายฝน ไทยกรณ์¹

Sayfon Thaikan¹

Corresponding Author E-mail: kunkun1854@gmail.com

Received: Feb 20, 2024; Revised: Mar 02, 2024; Accepted: Mar 20, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) และ 3) ศึกษาผลการใช้การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ประชากรประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ และโรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้ จำนวน 6 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3. ด้านการจัดการเรียนรู้ 4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 3) ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2563-2564 สรุปภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปีการศึกษา 2565 สรุปภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สมรรถนะครู, ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์, การพัฒนาสมรรถนะครู, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR)

¹ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

¹ The School Director of Pratoolee Municipal School, Lamphun Province

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the problems and the needs to enhance teachers' competencies in Phonics-based reading learning management, 2) study the development of teachers' competencies in Phonics-based reading learning management through Plan, Act, Observe, Reflect (PAOR), and 3) study the use and outcomes of developing teachers' competencies in Phonics-based reading learning management through PAOR. The population consisted of 54 qualified personnel from Pratoolee Municipal School and Sanpayangluang Municipal School. The research instruments used were questionnaires, interviews, focus group discussions, evaluation forms, and assessment summaries. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that

1. The problems, the overall was at a moderate level, whereas the needs, the overall was at a high level. 2. The development of teachers' competencies in managing Phonics-based reading learning management through PAOR consisted of five aspects: 1) Curriculum development 2) Instructional design 3) Learning management 4) Utilization and development of technology innovation media in learning management 5) Assessment and evaluation of learning outcomes. 3. Teachers' abilities in learning management for the academic year 2020-2021, the overall and each aspect were at a high level, while for the academic year 2022, the overall and each aspect were at the highest level.

Keywords: Teachers' Competencies, Phonics-Based Reading Learning, Learning Management, Development of Teachers' Competencies, Action Research (PAOR)

บทนำ

การจัดการศึกษาถือเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาในสังคม ส่งผลให้เกิดความสามารถที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก วัฒนธรรม ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิต เพื่อประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งนำไปใช้พัฒนาประเทศ ตามแนวทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 52) มีวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข” สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” และเป้าหมายด้านนักเรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน โดยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็น รากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความเป็นสากล ให้สถานศึกษาทุกระดับ การศึกษาสามารถจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ครู อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ใน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่จะสร้างคนให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจและสติปัญญาควบคู่กันไป สอดรับ กับการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้หลายประการ และได้ เสนอประเด็นที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การจัดการศึกษาแนวใหม่ ที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการศึกษา โดยได้บัญญัติแนว ทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมความรู้ และเพื่อให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ โดยยึดหลักว่านักเรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ หรือนักเรียนมีความสำคัญที่สุด

จุดเน้นของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2561: 2-3) ซึ่งเน้นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ให้นักเรียนมีคุณลักษณะพื้นฐาน 3 ด้าน คือ เป็นนักเรียนรู้ เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีทักษะการทำงานเป็นทีม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข มีทักษะการเรียนรู้ในอาชีพ และมีความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นมิติการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการจัดการศึกษาที่จะให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้นั้น สถานศึกษา จำเป็นต้องมีบทบาทในการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่เป็นที่ต้องการในอนาคต จุดเน้นหลักของการจัดการศึกษา (สำนักงาน ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. 2557: 6-7) คือ การขับเคลื่อน “ครู” เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดใน กระบวนการพัฒนาการศึกษา และกระบวนการพัฒนาความรู้ เป็นผู้มีความสำคัญต่อการสร้างอนาคตของประเทศไทย ครู เป็นผู้ที่มีความหมายและเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เพราะ คุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2559: 9) ที่เห็นเช่นเดียวกันว่า “ครู” เป็นบุคลากรสำคัญ ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะความรู้ของครู และ สมรรถนะด้านการสอนของครูจะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ ด้วยเหตุนี้จึงสอดคล้องกับยีน ภู่วรรณ (2559: ออนไลน์) ที่มองเห็นว่าครูจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่แบกรับภาระการพัฒนานักเรียน เป็นครูที่สามารถสร้างคนให้ สนองตอบต่อความต้องการในอนาคตของประเทศ ต่อความคาดหวังของสังคม และเป็นครูที่สามารถพัฒนาศักยภาพของ นักเรียนให้แข่งขันกับนานาชาติในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคแห่งการสร้างนวัตกรรม จึงต้องพยายามหานวัตกรรมมา ช่วยจัดการศึกษา การใช้นวัตกรรมจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญ การศึกษา หากคิดใหม่ หานวัตกรรมมาช่วย การศึกษาก็จะไป ข้างหน้าได้ เพราะนวัตกรรม (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. 2561: 68) คือ การนำเอาแนวคิดหรือความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้ เกิดผลผลิตหรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์หรือดีขึ้นกว่าเดิม

ภาษาอังกฤษได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อคนไทยตั้งแต่ครั้งในอดีตและสืบเนื่องมาจนปัจจุบันและมีแนวโน้ม จะมีบทบาทสำคัญต่อไปในอนาคตอย่างไม่สิ้นสุด สถาบันต่างๆ รวมทั้งสถาบัน การศึกษาทั้งระดับโรงเรียนและระดับอุดมศึกษาต่าง มีแนวโน้มที่มีนักเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นในหลากหลายสาขาวิชา ซึ่งการศึกษาของไทย กำลังก้าวไปสู่ความเป็นระดับสากล และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสำคัญของโลก ภาษาอังกฤษปัจจุบัน (สมเกียรติ อ่อนวิมล. 2555: 1) คือ ภาษานานาชาติ เป็นภาษากลางของโลก ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของมนุษยชาติเป็นภาษาที่มนุษย์บนโลกใช้ติดต่อกันเป็นหลัก ไม่ว่าแต่ละคนจะใช้ภาษาอะไรเป็นภาษาประจำชาติ เมื่อต้องติดต่อกับคนอื่นที่ต่างภาษาต่างวัฒนธรรมกันทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ทุกคนทุกชาติทุกภาษาจึงบรรจุวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองรองลงมาจากภาษาประจำชาติ เป็นแกนหลักของหลักสูตรการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ปฐมวัยไปจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต และเมื่ออาเซียนกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็น “Working Language” ทุกคนในอาเซียนต้องเรียนรู้และใช้ภาษาอังกฤษให้ได้ทั้งสิ้น และหลายประเทศส่งเสริมให้เป็นภาษาที่สองของพลเมืองซึ่งจัดให้มีการเรียนการสอนในประเทศของตัวเอง

โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างพลเมืองให้เป็นพลโลก การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการศึกษา และต้องการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรในท้องถิ่นให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมได้ จึงได้มีการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้การสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษร่วมกับคณะครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) เพื่อหาแนวทางและเทคนิครูปแบบกระบวนการในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้จึงวิเคราะห์หาปัจจัยทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ โดยเริ่มจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ตามที่สรุปในรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ (โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. 2561ก: 42) ปรากฏว่าโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำ และมีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่ต่ำ ไม่ถึงร้อยละ 50 โดยในปีการศึกษา 2561 มีผลการทดสอบร้อยละ 38.93 ซึ่งผลที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และจากผลการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. 2561ข: 9) พบว่า นักเรียนไม่สามารถอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษพื้นฐานได้ถูกต้อง ในคำยากหรือคำที่มีสองพยางค์ขึ้นไป นักเรียนไม่สามารถอ่านจับใจความของเนื้อเรื่องได้ โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ผลจากการประชุมร่วมกันของเทศบาลเมืองลำพูนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชมรมศิษย์เก่า ผู้ปกครองและครู สรุปประเด็นหลัก (โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. 2561ค: 95) พบว่า ปัญหาในการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ปัญหาการอ่านออกเสียง เป็นปัญหาที่ต้องพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก นักเรียนมีปัญหาการอ่านออกเสียงได้อย่างไม่ถูกวิธีหรือมีอากาษาภาษาอังกฤษบกพร่อง ทำให้นักเรียนไม่สามารถอ่านออกเสียงคำ ประโยค และเนื้อเรื่องต่างๆ ในวิชาภาษาอังกฤษได้ และทำให้นักเรียนไม่สามารถนำข้อมูลไปต่อยอดให้สูงขึ้น สอดคล้องแนวคิดของ Glenn-Cowan (1995: 429) กล่าวว่า วิธีหนึ่งที่ช่วยในการจำคำศัพท์ใหม่ในบทเรียนนั้นนักเรียนควรใช้การจดจำ โดยใช้การเชื่อมโยงเสียงของคำศัพท์ใหม่กับคำสำคัญในชีวิต เช่นชื่อของตนเอง ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยในการจำคำที่เป็นภาษาต่างประเทศหรือคำศัพท์ที่ยากต่อการจดจำได้ดีและนำไปใช้ ในชีวิตประจำวันได้ และจากบทความของอินทรา ศรีประสิทธิ์ (2552: ออนไลน์) การจัดการเรียนสอนภาษาอังกฤษที่ได้ผลสามารถทำให้อ่านออก เขียนได้ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ 1. Phonemic Awareness เป็นการสอนที่เกี่ยวกับความรู้การได้ยินเสียง การรู้จัก รับรู้ และการจัดการกับทุกหน่วยเสียงของภาษาอังกฤษที่เป็นส่วนประกอบของคำและพยางค์ 2. Phonics เป็นการสอนการออกเสียงให้เชื่อมโยงกับตัวอักษรกับหน่วยเสียงต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันแบบคาดเดาและเชื่อมโยงได้ 3. Vocabulary Development เป็นการสอนพัฒนาคำศัพท์ เมื่อนักเรียนได้พบคำศัพท์ใหม่จะมีการเชื่อมโยงตัวอักษรกับหน่วยเสียงจะทำให้นักเรียนสามารถอ่านได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่วและนักเรียนจำเป็นต้องเข้าใจความหมายในสิ่งที่อ่าน 4. Reading Fluency เป็นความสามารถในการอ่านอย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและชัดเจนเพราะความสามารถในการอ่าน

เปรียบเทียบสะพานที่เชื่อมระหว่างการเรียนรู้ค่าและความเข้าใจ 5. Reading Comprehension เป็นการทำความเข้าใจกับบทอ่านซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อนการอ่านอย่างถูกต้องคล่องแคล่วและชัดเจน จะทำให้ผู้อ่านเข้าใจบทความนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี 6. Writing ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ และ 7. Full Literacy ความสามารถอย่างเต็มที่ของการอ่านออกเขียนได้

นอกจากนั้นโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ได้ตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโพนิกส์ นักเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้นักเรียนสามารถอ่านออกเสียงคำ ประโยค เนื้อเรื่อง โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อได้ และเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษให้สูงขึ้น และมีผลการทดสอบระดับชาติอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเอง โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในท้องถิ่นทำให้การเรียนรู้มีความหมาย และมีระบบในการเรียนมากขึ้น นักเรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้จากประสบการณ์จริง เน้นให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นอย่างเต็มศักยภาพ แนวทางการดำเนินการที่สนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความทำงานอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติ หรือ Action Research ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1990 : 16) ที่มีกระบวนการในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการ PAOR ประกอบด้วย การวางแผน (plan : P) การปฏิบัติตามแผน (Act : A) การสังเกต ตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) และการสะท้อนผล (Reflect : R) ซึ่งกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องในลักษณะบันไดเวียน

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโพนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ในการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโพนิกส์ เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโพนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน
3. เพื่อศึกษาผลการใช้การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโพนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด และทบทวนวรรณกรรมตามประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ

การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ มีผู้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559 : 108 - 110) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

น้ำฝน ชื่นชม (2560 : 136 - 138) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 7 พบว่า ผลการสังเคราะห์หาแนวทางและองค์ประกอบตัวชี้วัดของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้กำหนดองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ชฎาพร สีหาวงศ์ (2560 : 140-144) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสร้างและพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ 2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ 3. ด้านการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ 4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ และ 5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

2. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ในการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

วิธีการสอนแบบโฟนิกส์ (Phonics Method) คือ วิธีการสอนการออกเสียงที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวอักษรและเสียง โดยใช้การออกเสียงเป็นตัวกำหนดและให้ความสำคัญกับเสียงของตัวอักษร และการสะกดคำ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการสอนเบื้องต้น Webster (1908 : ออนไลน์) ได้นำวิธีการสอนแบบโฟนิกส์มาใช้ในการสอนเรื่องเสียง (Prarics) และสัญลักษณ์ทางเสียง (Phonetics) ถูกนำมาใช้ร่วมกับการสอนอ่านออกเสียงแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ทางเสียง

รุ่งอรุณ โรจน์รัตนาคารัง ไชยศรี (2560 : 12) คือ วิธีการสอนการออกเสียงที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างเสียงและตัวอักษรโดยใช้การออกเสียงเป็นตัวกำหนดและให้ความสำคัญกับเสียงของตัวอักษรและการสะกดคำซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการสอนอ่านเบื้องต้น

นุสรีย์ กันยา (2559 : 48) เป็นวิธีการสอนอ่านและการสะกดคำที่เน้นเสียงของตัวพยัญชนะและสระซึ่งเสียงสระและพยัญชนะแต่ละตัวมีความแตกต่างกัน มีเสียงเฉพาะและผู้เรียนจะต้องเปล่งเสียงสระและพยัญชนะเหล่านั้นให้ถูกต้องหรือเป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงและตัวอักษรกับสัญลักษณ์ของเสียง ทำให้ผู้เรียนสามารถถอดรหัสตัวอักษรที่เห็นและสะกดออกเป็นคำและสามารถอ่านได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น วิธีการสอนแบบโฟนิกส์ (Phonics Method) คือ การสอนออกเสียงโดยให้เรียนรู้ถึง ความสัมพันธ์ของเสียงกับตัวอักษร ซึ่งแต่ละตัวอักษรสามารถออกได้หลายเสียง หน่วยเสียงและตัวอักษรจะช่วยให้ผู้เรียน มีความรู้ สามารถเชื่อมโยงการออกเสียงและการสะกดคำทำให้สามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษคล่องแคล่วขึ้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Grant

การจัดชั้นเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียนในระดับประถมศึกษาโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ได้ใช้แนวคิดของ Grant (2008 : online) ที่ให้แนวทางการชั้นเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียนได้นำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นของโรงเรียนเอง โดยกำหนดเป็น 4 ระดับ (โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. 2562 : 3) ได้แก่ 1. Level A เป็นระดับที่นักเรียนต้องมีความสามารถอ่านออกเสียงอยู่ในระดับความสามารถสูง มีความคล่องแคล่วในการอ่าน (Reading Fluency) มีความรู้เพื่อทำความเข้าใจ (Reading Comprehension) สามารถนำเสนอข้อมูลและเนื้อหาต่าง ๆ (Presentation) และเรียนรู้คำศัพท์พื้นฐานเพิ่มเติม มีความสามารถเล่านิทานได้ (Storytelling) มีความสามารถแสดงละครภาษาอังกฤษได้ (English Dramatic) มีความพร้อมในการพูดสุนทรพจน์ได้ (Speech) และมีความสามารถในการทำโครงการภาษาอังกฤษแบบอิสระ (English Project Work) ได้ 2. Level B เป็นระดับที่นักเรียนต้องมีความสามารถอ่านออกเสียงอยู่ในระดับความสามารถปานกลางและค่อนข้างดี มีความสามารถออกเสียงคำที่มีความยากในระดับปานกลางถึงยาก และต้องมีความรู้กฎโฟนิคส์ (Phonetic Skills) ทั้ง 5 ข้อ ซึ่งเป็นกฎการออกเสียงที่ถูกต้องในภาษาอังกฤษ 3. Level C เป็นระดับที่นักเรียนต้องมีความสามารถอ่านออกเสียงอยู่ในระดับความสามารถปานกลางมีความสามารถการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำ มีความสามารถการอ่านออกเสียงพยัญชนะสองตัวซ้ำกัน และกลุ่มคำพิเศษ และนักเรียนกลุ่มนี้ มีทักษะในการอ่านคำและผสมคำได้คล่องขึ้น และ 4. Level D เป็นระดับที่นักเรียนต้องมีความสามารถอ่านออกเสียงอยู่ในระดับความสามารถปรับพื้นฐาน และเรียนรู้ที่จะผสมคำ มีความสามารถถอดรหัสตัวอักษรให้เป็นเสียง มีความสามารถผสมคำและสะกดคำเสียงสั้นและเสียงยาว และมีความสามารถในการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหารจัดการผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR)

กระบวนการบริหารจัดการผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ กระบวนการวิจัยปฏิบัติ หรือ Action research ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1990 : 16) ที่มีกระบวนการในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ กระบวนการ PAOR ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) การปฏิบัติตามแผน (Act : A) การสังเกต ตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) และการสะท้อนผล (Reflect : R) ซึ่งกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนเป็นกระบวนการ ที่ดำเนินการต่อเนื่องในลักษณะบันไดเวียน

5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือ

นิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย (2547 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือ ควรประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การดำเนินงานตามแผน และ 4) การประเมินผล อีกทั้งมีตัวอย่างแบบฟอร์มต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

วิยะดา ธนสรรรณิข (2558 : 17) ส่วนประกอบของรูปแบบคู่มือการปฏิบัติงาน 1) ส่วนประกอบตอนต้น 2) ส่วนเนื้อหา และ 3) ส่วนประกอบตอนท้าย

ชลธาร สมานี (2560 : 28) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำชี้แจงการใช้คู่มือและวัตถุประสงค์คู่มือ ส่วนที่ 2 เนื้อหา สารแบบฝึกกิจกรรมและการประเมินผล และส่วนที่ 3 แหล่งอ้างอิง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย ส่วนหน้า ส่วนเนื้อหา และส่วนท้าย ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคู่มือดังกล่าว ไปเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น จำนวน 54 คน ประกอบด้วย บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 32 คน รวมจำนวน 34 คน บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง จำนวน 6 คน รวมจำนวน 8 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือนักวิชาการ รวมจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาสมรรถนะครู แบบประเมินทักษะความสามารถของครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ แบบโฟนิกส์ และแบบสรุปรายงานการประเมินทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ นักเรียนระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามระยะของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการในระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากประชากรที่เป็นครูผู้สอนในภาคเรียนที่ 2 เดือนมีนาคม ปีการศึกษา 2562 ได้ข้อมูลจากประชากรจำนวน 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการในระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง จังหวัดลำพูน (ภาคเรียนที่ 2 เดือนเมษายน ปีการศึกษา 2562) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากประชากรเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนโฟนิกส์ รวมจำนวน 8 คน ในโรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ และการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน จากประชากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้ข้อมูลจากประชากรครบตามจำนวน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการในระยะที่ 3 การศึกษาการใช้และผลการใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน วงรอบที่ 1 วงรอบที่ 2 และวงรอบที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ปีการศึกษา 2565 และปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากประชากร ได้ข้อมูลจากประชากรครบตามจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการในระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา จากการสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับสภาพปัญหาและความต้องการ

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 102) ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ

4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการในระยที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ใน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการในระยที่ 3 การศึกษาการใช้และผลการใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน วงรอบที่ 1 ถึงวงรอบที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ถึงปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินทักษะความสามารถของครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจากรายงานประเมินทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์นักเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลการประเมินทักษะความสามารถของครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 102) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์ทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยการแปลระดับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเสียงของนักเรียนอยู่ในระดับดีมาก (Very Good) หรือมีผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 80.00-100 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 4 หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเสียงของนักเรียนอยู่ในระดับดี (Good) หรือมีผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 61.00-79.99 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 3 หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเสียงของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (Moderate) หรือมีผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 41.00-60.99 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 2 หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเสียงของนักเรียนอยู่ในระดับพอใช้ (Fair) หรือมีผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 21.00-40.99 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 1 หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเสียงของนักเรียนอยู่ในระดับปรับปรุง (Poor) หรือมีผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 0.00-20.99 คะแนนขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน สรุปภาพรวม

ด้าน	สภาพปัญหา N= 34			ความต้องการ N= 34		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการสร้างและพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	3.28	1.17	ปานกลาง	4.28	0.67	มาก
2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	3.62	1.23	มาก	4.26	0.77	มาก
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	3.68	1.23	มาก	4.33	0.83	มาก
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	3.42	1.37	ปานกลาง	4.28	0.78	มาก
5. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.49	1.34	ปานกลาง	4.85	0.42	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	1.25	ปานกลาง	4.41	0.68	มาก

จากตาราง 1 สภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน สรุปภาพรวม พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$ $\sigma = 1.25$)

สภาพความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน สรุปภาพรวมพบว่า ความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$ $\sigma = 0.68$)

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการสร้างและพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 6 การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 6 รายการ การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 6 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 6 รายการ 2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 7 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 7 รายการ การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 7 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 5 รายการ 3. ด้านการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 8 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 8 รายการ การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 8 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 8 รายการ 4. ด้านพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบ โฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 8 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 8 รายการ การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 8 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 8 รายการ และ 5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 8 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 8 รายการ การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 8 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 8 รายการ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

3.1 ผลการประเมินความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ตามภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2563 สรุปภาพรวมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.40$) และปีการศึกษา 2564 สรุปภาพรวมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.40$) (ดังแสดงในตาราง 2) ในส่วนของปีการศึกษา 2565 สรุปภาพรวมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.38$) ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (ดังแสดงในตาราง 2)

3.2 เปรียบเทียบความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ตามภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564

สมรรถนะครูโดยรวมมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.20 และเปรียบเทียบปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 สมรรถนะครูโดยรวมมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.47 (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการประเมินความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน สรุปลภาพรวมในแต่ละด้าน เปรียบเทียบปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 และเปรียบเทียบปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 (N=34)

ที่	ด้าน	ผลการประเมิน ปีการศึกษา 2563			ผลการประเมิน ปีการศึกษา 2564			ผลการประเมิน ปีการศึกษา 2565			เปรียบเทียบผลการ ประเมิน ปีการศึกษา 2563 กับ ปีการศึกษา 2564	เปรียบเทียบผลการ ประเมิน ปีการศึกษา 2564 กับ ปีการศึกษา 2565
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1	ด้านการสร้างและพัฒนา กิจกรรมเสริมหลักสูตรการ จัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียง ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	4.21	0.32	มาก	4.35	0.39	มาก	4.65	0.26	มากที่สุด	0.14	0.30
2	ด้านการออกแบบการเรียนรู้ การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ แบบโฟนิกส์	4.12	0.33	มาก	4.26	0.33	มาก	4.62	0.18	มากที่สุด	0.14	0.36
3	ด้านการจัดการเรียนรู้การอ่าน ออกเสียงภาษาอังกฤษแบบ โฟนิกส์	3.78	0.46	มาก	4.05	0.49	มาก	4.62	0.44	มากที่สุด	0.27	0.57
4	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียง ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	3.88	0.49	มาก	4.10	0.37	มาก	4.59	0.45	มากที่สุด	0.22	0.49
5	ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้	3.70	0.50	มาก	3.96	0.44	มาก	4.59	0.48	มากที่สุด	0.26	0.63
รวมเฉลี่ย			3.94	0.42	มาก	0.40	มาก	4.61	0.38	มากที่สุด	0.20	0.47

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน สรุปลภาพรวมในแต่ละด้าน เปรียบเทียบปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 พบว่า มีสมรรถนะครูโดยภาพรวมเพิ่มขึ้น 0.20 และสรุปลภาพรวมในแต่ละด้าน เปรียบเทียบปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 พบว่า มีสมรรถนะโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.47

3.3 ผลการประเมินทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ จำแนกตามระดับความสามารถของนักเรียนระดับประถมศึกษา ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ในปีการศึกษา 2563-2565 โดยสรุปแล้วระดับความสามารถของนักเรียนด้านการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ เมื่อมีการพัฒนาตลอดระยะเวลา 3 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2563-2565) นักเรียนมีระดับการพัฒนาอยู่ใน Level A มีร้อยละของจำนวนนักเรียนสูงขึ้นเป็นไปตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีการแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและคณะครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์มาระยะหนึ่งแล้ว และมีความต้องการพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ โรงเรียนเทศบาล ประตูลี้ จังหวัดลำพูน ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของศิตา เยี่ยมขันติถาวร (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานครูภาษาอังกฤษยุคใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษต้องมีมาตรฐานในด้านความรู้ มีความเข้าใจธรรมชาติและองค์ประกอบทางภาษา การออกเสียง คำศัพท์โครงสร้างทางไวยากรณ์ หน้าที่ทางภาษา รู้และเข้าใจวัฒนธรรม และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี วิธีสอนภาษาต่างประเทศ และกลยุทธ์การเรียนรู้ ด้านมาตรฐานในด้านทักษะความสามารถในการสื่อสาร มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานด้านคุณลักษณะ ครูภาษาอังกฤษควรมีความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ในการสอน และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

2. จากการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาล ประตูลี้ จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการสร้างและพัฒนานักกิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 6 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 6 รายการ การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 6 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 6 รายการ 2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 7 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 7 รายการ การสังเกต ตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 7 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 5 รายการ 3. ด้านการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 8 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 8 รายการ การสังเกต ตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 8 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 8 รายการ 4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ตามการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 8 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 8 รายการ การสังเกต ตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 8 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 8 รายการ และ 5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) จำนวน 8 รายการ การปฏิบัติตามแผน (Act : A) จำนวน 8 รายการ การสังเกต ตรวจสอบผลจากการปฏิบัติ (Observe : O) จำนวน 8 รายการ และการสะท้อนผล (Reflect : R) จำนวน 8 รายการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤติณ เณรตาก้อง (2564) ที่ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน 3) การสังเกตและให้คำปรึกษา และ 4) การสะท้อนผล โดยตั้งชื่อรูปแบบหรือนวัตกรรมนี้ว่า รูปแบบ PAOR และจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถือว่ามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้กับประชากรได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤติณ เณรตาก้อง (2564) ที่ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การวางแผน 2) การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน 3) การสังเกตและให้คำปรึกษา และ 4) การสะท้อนผล โดยตั้งชื่อรูปแบบหรือนวัตกรรมนี้ว่า รูปแบบ PAOR ซึ่งมีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้

3. จากการประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 สรุปภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และปีการศึกษา 2565 สรุปภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เปรียบเทียบสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 สมรรถนะครูโดยภาพรวมมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.19 และปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 สมรรถนะครูโดยรวมมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.47 และเมื่อพิจารณาคุณภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ จำแนกตามระดับความสามารถของนักเรียนระดับประถมศึกษา ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เมื่อมีการพัฒนาตลอดระยะเวลา 3 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2563-2565) นักเรียนมีระดับการพัฒนาใน Level A มีร้อยละของจำนวนนักเรียนสูงขึ้นเป็นไปตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผลจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีการเตรียมการวางแผนการดำเนินการพัฒนา มีการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงส่งผลให้เกิดคุณภาพของครูและคุณภาพของนักเรียนดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤติธณ ฌรตาท้อง (2564) ที่ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) ผลการวิจัย พบว่า ผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) โดยตั้งชื่อรูปแบบหรือนวัตกรรมนี้ว่า รูปแบบ PAOR ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้านคุณค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของคุณภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน ในปีการศึกษา 2565 มาเป็นฐานการพัฒนา เพื่อให้การดำเนินในด้านนี้มีการพัฒนาให้มีผลการประเมินสูงขึ้น

1.2 ควรมีการพัฒนาให้นักเรียนให้ได้มาตรฐานความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในระดับสากลมากยิ่งขึ้น โดยให้นักเรียนได้รับการประเมินโดยใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษ ได้แก่ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) โดยมีเป้าหมายของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลการประเมินอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับ A1 ที่เป็นความสามารถใช้ประโยชน์ง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน อ่านบทความสั้น ๆ และพูดประโยคสั้น ๆ ใช้คำที่คุ้นเคย หรือเนื้อหาที่ได้เตรียมมาแล้วเท่านั้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

2.2 เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้การอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ผ่านการบริหารจัดการด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน

เอกสารอ้างอิง

- กฤติภณ เณรตาก้อง. (2564). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5). นครปฐม: คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ชญาพร สีหาวงศ์. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลธาร สมานธิ. (2560). บริหารจัดการศึกษาเรียนรู้หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิภาษา) ของ โรงเรียนสเบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหาร การศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
- ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย. (2547). คู่มือการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนดอนฉิมพลีพิทยาคม. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- น้ำฝน ชื่นชม. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นุสรีย์ กันยา. (2559). การพัฒนาความสามารถในการอ่านออกเสียงคำภาษาอังกฤษด้วยวิธีโฟนิกส์ร่วมกับเทคนิคพู สัมผัสของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรธานี.
- ยีน ภู่วรรณ. (2559). มาตรฐานเพื่อรับรองวิชาชีพสารสนเทศในศตวรรษที่ 21. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมระดับชาติ การศึกษาสารสนเทศศาสตร์ในประเทศไทยครั้งที่ 2. "The 2nd Conference on Thai Information Science Education (TISE 2016): Standard for Information Professional Accreditation in 21stCentury" สงขลา: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- รุ่งอรุณ โรจนรัตน์ดำรง ไชยศรี. (2560). วิธีการสอนแบบโฟนิกส์. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (Encyclopedia of Education), 52, 48 - 54.
- โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. (2561ก). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2561ข). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2561-2565). เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2561ค). แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2561. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2562). หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมปี 2562. เอกสารอัดสำเนา.
- วิยะดา ธนสรรรณนิช (2558). การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิระชัย ศรีวัชรรัตน์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

- ศิตา เยี่ยมขันติถาวร. (2555). หน่วยที่ 3 ภาษาและวัฒนธรรม ชุดวิชา 22762 สารัตถะและวิทยวิธีทางภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมเกียรติ อ่อนวิมล. (2555). การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นในภูมิภาคกับอนาคตไทยในอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2565, จาก www.dla.go.th/upload/ebook/column/2013/5/2060_5264.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **มาตรฐานวิชาชีพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2561). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561**. กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นจูรี 21 จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21..รายงาน** สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” วันที่ 6-8 พฤษภาคม 2557 หน้า 6-7. กรุงเทพฯ.
- อินทรา อินประสิทธิ์. (2557). **7 ขั้นตอนที่จะทำให้คนไทยเก่งภาษาอังกฤษอย่างถาวรและแท้จริง**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2565 จาก <https://nara2engclub.blogspot.com/2014/08/7.html>.
- Glenn-Cowan, Patricia. (1995). **Improve your Reading Study Skills**. Ohio : Macmillian/McGraw-Hill.
- Grant, Marlynne. (2008). **Helping the school achieve**. Retrieved August 18, 2008 form URL:<http://www.jollylearning.co.uk>
- Kemmis, S; & Mc Taggart, R. (1990). **The action research planner. 3rd ed. Victoria** : Deakin University press.
- Webster, Noah.(1908). **Elementary Spelling Book**
- (Online).<http://www.donpotter.net/pdf/websterspellingbookmethod.>, February 13, 2021.

การศึกษาความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

A STUDY OF READINESS FOR INTERNAL QUALITY ASSURANCE FOR EXTERNAL
QUALITY ASSURANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE CHIANGRAI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

วัศพล ชุตินทราศรี¹, ธิดาวลัย อุ่นกอง²

Watsapon Chutintarasree¹, Thidawan Unkong²

Corresponding Author E-mail: chutintaras@gmail.com

Received: Mar 05, 2024; Revised: Mar 16, 2024; Accepted: Apr 08, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 306 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยวิเคราะห์ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ และแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ 1) วางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น 2) ใช้หลักบริหารแบบมีส่วนร่วมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้จากสื่อที่หลากหลายมากขึ้น

คำสำคัญ : การประกันคุณภาพภายใน , การประเมินคุณภาพภายนอก

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา,

¹Student in Master of Education Program in Educational Administration, University of Phayao

²ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา,

²Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

This research aimed 1) to study the level of readiness for Internal Quality Assurance for External Quality Assurance of Educational Institutions, 2) to compare the level of readiness for Internal Quality Assurance, according to variables of the school sizes and 3) to explore ways to prepare for Internal Quality Assurance for External Quality Assurance of Educational Institutions under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 2. This research was quantitative research and qualitative research. The sample, yielding a total of 306 participants, consisted of 28 educational institution administrators and 278 teachers and educational personnel. They were selected by the table proposed by Stratified random sampling. The instrument for collecting data was a five-point-rating-scale questionnaire with the reliability of 0.98. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. the F-test with the Sheffe's Method have been employed and interview from using content analysis. The research results were found as follows:

1. The readiness for Internal Quality Assurance for External Quality Assurance of Educational Institutions was at a high level. 2. The comparative results of the readiness for Internal Quality Assurance of the schools according to variables of school sizes had overall difference which had the statistically significant difference at the level of .05 and 3. The guidelines for preparing internal quality assurance were to 1) plan the development of the quality of students to have the ability to create innovations and 2) use the principles of participatory management to use technology to benefit teaching and learning, and educational institutions should encourage teachers from variety of media.

Keywords: Internal Quality Assurance, External Quality Assurance

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มียุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกและได้กำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและให้ต้นสังกัดรวมถึงสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 51)

จากประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กล่าวถึง “การประกันคุณภาพการศึกษา” ว่าเป็นการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพ ให้มีการวัดประเมินผลเพื่อการกำกับ ติดตามและตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีหลักการดำเนินการในการควบคุม ตรวจสอบ โครงสร้างการดำเนินการด้านคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งรับทราบและเข้าใจถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา. 2561: 1-4)

จากความสำคัญดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดพันธกิจส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้พัฒนาและเป็นกลไกในการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีจำนวนทั้งหมด 141 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการกำหนดอัตราค่าจ้างของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน รวมถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจะแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา และในปีการศึกษาที่ผ่านมาแม้ว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานตามที่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้และในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับดีเลิศ แต่ทั้งนี้มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ของเขตพื้นที่การศึกษาในบางรายวิชายังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ รวมถึงผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ด้านความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนยังไม่พบสถานศึกษาใดอยู่ในระดับดีเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. 2565: 40)

จากผลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ยังมีข้อที่ควรพัฒนาและเตรียมความพร้อมในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำไปสู่การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) กล่าวถึง “การประกันคุณภาพภายใน” หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแล

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (2561: 1-2) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจาก เป็นการสร้างความมั่นใจว่าโรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน ตามที่สังคมต้องการเพื่อสืบเนื่องจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายบทบาทการจัดการศึกษาให้โรงเรียนเป็นหน่วยรับผิดชอบ และเพื่อให้ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม มีความเชื่อมั่นในโรงเรียน ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องดำเนินการและตรวจสอบผลการดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

Sesay, G. A. (2564: 2) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในว่าหมายถึง วิธีการที่สำคัญที่สุดในการติดตามและจัดการคุณภาพของการศึกษาในระดับสถาบันอุดมศึกษา เป็นกระบวนการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งคุณภาพให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยการปรับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของสถาบันให้สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของสังคมในด้านอาชีพเมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษา โดยเน้นดำเนินการบนพื้นฐานของความรับผิดชอบและโปร่งใสในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาให้การกำหนดมาตรฐานการศึกษา รวมถึงการวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรมตามโครงการต่างๆทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดคุณภาพโดยมีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาผ่านการประเมินตนเองโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

2. กระบวนการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561
กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ข้อ 3 กล่าวถึง “การกำหนดมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด” และได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ และให้ใช้เป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการกำหนดเป้าหมาย และระบุวิธีพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน และดำเนินการอย่างเป็นระบบทำให้เกิดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีพัฒนาการในด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมีการนำผลการประเมินดังกล่าวไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้สูงขึ้นตามมาตรฐานการศึกษาและนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

2.2 กระบวนการบริหารและการจัดการ หมายถึง การดำเนินการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านวิชาการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในแต่ละปี การศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนดำเนินการในแต่ละปีเพื่อนำแผนการดำเนินการไปใช้ โดยมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผน นำผลการประเมินของสถานศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาต่อไปและได้นำเสนอผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้รับทราบ

2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา ตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคน มีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ และประเมินผล เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดการเรียนรู้รายปีครบทุกรายวิชา และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยมีการนิเทศ กำกับ ติดตามจากผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความพร้อมในการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โดยการดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรฐานที่เน้นคุณภาพของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานเพื่อพร้อมรับการประกันคุณภาพภายนอกตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้มีระบบประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,467 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้จำนวน 306 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดสัดส่วน

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู และบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร	ครู และบุคลากรทางการศึกษา
1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	50	317	11	66
2. สถานศึกษาขนาดกลาง	69	897	14	181
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่	12	122	3	31
รวม	131	1336	28	278

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน นำตัวแปรที่ศึกษา มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความ ประโยคต่าง ๆ รวมถึงการจัดพิมพ์เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและของอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content

Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item objective Congruence) ของคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ 0.67-1.00 มาใช้และหาค่า IOC ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.99

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยขอยืมหนังสือแนะนำตัวถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 141 โรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 306 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ ของบุญชม ศรีสะอาด (2554) โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 0.00-1.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงแบบ F (F-test, Anova)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
2. ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
4. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา
5. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาวัดและประเมินผล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้
ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ และกำหนดวันนัดเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาโดยการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพร้อม	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.27	0.53	มาก	3
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.43	0.57	มาก	1
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.38	0.53	มาก	2
รวม	4.36	0.51	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.

= 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) และลำดับสุดท้าย ด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53)

2. เปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 3 เปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value
ขนาดเล็ก	77	4.14	0.50	19.237*	.000
ขนาดกลาง	195	4.37	0.49		
ขนาดใหญ่	34	4.75	0.36		
รวม	306	4.36	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.50) สถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) และสถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.36) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) พบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีขนาดต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพร้อมการประกันคุณภาพภายในจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.83	5.72	23.44*	.00
	ภายในกลุ่ม	303	69.50	0.24		
	รวม	305	85.39			
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.89	4.41	13.05*	.00
	ภายในกลุ่ม	303	91.64	0.23		
	รวม	305	99.53			
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.92	3.96	15.25*	.00
	ภายในกลุ่ม	303	78.69	0.26		
	รวม	305	86.61			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.83	4.41	19.24*	.00
	ภายในกลุ่ม	303	69.50	0.23		
	รวม	305	78.33			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

เพื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ตามตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	4.14	4.37	4.75
ขนาดเล็ก	4.14	-	-.23*	-.61*
ขนาดกลาง	4.37		-	-.38*
ขนาดใหญ่	4.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่าความพร้อมการประกันคุณภาพภายในจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่

3. แนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากด้านที่มีระดับความพร้อมเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ พบว่า

2.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการบริหารและการจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่ดี มีดังนี้ 1) ควรใช้หลักบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การขับเคลื่อน วางแผน กำกับติดตาม และส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณในโครงการต่างๆที่จะใช้ในการจัดหา ปรับปรุง ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อความพร้อมที่จะใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีความชำนาญและนำทรัพยากรทางเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ควรบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การใช้งาน Smart Office , Cloud Online ที่ลดการใช้กระดาษและอำนวยความสะดวกในการสำรองข้อมูลและทำงานเอกสารออนไลน์

2.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน ดังนี้ 1) ควรมีการวางแผนอัตราากำลังล่วงหน้า สํารวจความต้องการในรายวิชาเอกที่ขาดเพื่อเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถครบทุกรายวิชา 2) ควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ 3) ควรส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทัศนคติจากการอบรม (Upskill-Reskill) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) สถานศึกษาที่อัตรากำลังไม่ครบทุกรายวิชาควรให้ครูใช้รูปแบบ

การสอนที่ควบคู่ไปกับการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาโดย DLTV หรือ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อทดแทนในกรณีที่ครูไม่ครบชั้นและกรณีที่ครูยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในรายวิชาต่าง ๆ

2.3 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพของผู้เรียนเพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมดังนี้ 1) สถานศึกษาควรกำหนดแผนการพัฒนาคุณภาพและกำกับติดตามคุณภาพของผู้เรียนด้านทักษะการสร้างนวัตกรรม โดยจะต้องมีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านทักษะทางนวัตกรรมเพื่อที่จะสามารถนำไปจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เช่น การใช้เทคนิคการสอนแบบโครงงาน เทคนิคการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การสอนโดยใช้กระบวนการ STEM ฯลฯ เพื่อส่งเสริมความเป็นนักนวัตกรรมให้กับผู้เรียนได้ 3) ควรใช้หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมต่างๆผ่านประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ที่สืบเนื่องการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน จากผลการศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และดูแลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากำหนดพันธกิจส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 เพื่อให้ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้พัฒนาและเป็นกลไกในการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยดูแลให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและนำสารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการดำเนินโครงการ กิจกรรมตามที่แผนปฏิบัติการประจำปีได้กำหนดไว้และดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้รับผิดชอบชัดเจนและให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ตลอดจนนำผลการตรวจสอบไปเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุน ในการปฏิบัติ กำกับ ติดตามการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และให้การนิเทศช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องจึงทำให้ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการประกันคุณภาพภายในเป็นงานที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงานเป็นหลักเพื่อเป็นการรับรองว่าสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศเทพ จงอมรรตน์ (2562: 80) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชวลิต พิศาลชัยกุล (2561: 76) ได้ศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและ

รายด้าน สอดคล้องกับ ภัทวิภา ลูกเงาะ (2562: 94) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เพราะเนื่องจากสถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในขึ้น ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยที่กำหนดให้ “มาตรฐานและการประกัน คุณภาพการศึกษา” เป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในการกำหนดขนาดของสถานศึกษานั้นใช้จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีจำนวนบุคลากรที่ต่างกัน รวมถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจะแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษาและจำนวนของนักเรียน สอดคล้อง กับ มัณณิตา ดอนดง (2564: 83) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันและอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารจัดการระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561: 80) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับ พรพิศ ละม้าย (2560: 92) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่เป็นผลมาจากจำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังนั้นความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของบุคลากรจึงต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน โดยส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยฝึกการใช้ความคิดสร้างสรรค์และกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรมีการวางแผนการดำเนินการที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยให้การบริหารจัดการและช่วยสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียนได้

3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเหลือกรณีที่ครูขาดความเชี่ยวชาญในรายวิชาได้รับมอบหมายที่ไม่ตรงกับวิชาเอกและความถนัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
2. ควรศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจำแนกตามประเภทประเภทการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561, (2561. 22 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 11ก. น. 1-4.
- กมลทิพย์ ไชยวุฒิ. (2561). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ขวลิต พิศาลชัยกุล. (2561). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทัตเทพ จงอมรรตน์. (2562). สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรพิศ ละม้าย. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, (2542. 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก. น. 51.
- ภักติวิภา ลูกเงาะ. (2562). สภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มัธยธิดา ดอนดง. (2564). การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566**. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2566, จาก www.cri2.go.th/announce/5439

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

Sesay, G. A. (2021). The Role of Internal Quality Assurance on Higher Education Institutions in Sierra Leone. Case study: Central Univercity. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2566, จาก [www.researchgate.net /publication/374581966](http://www.researchgate.net/publication/374581966)

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND EFFECTIVENESS
OF SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3ภรณ์ณ ญ ลำพูน¹, ธิดาวลัย อุ๋นกอง²Parunyu Na Lampoon¹, Thidawan Unkong²

Corresponding Author E-mail: Parunyu.nalampoon@gmail.com

Received: Mar 09, 2024; Revised: Mar 15, 2024; Accepted: Apr 08, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่ง ชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามัคคี และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงที่ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับ .84 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา,

¹Student in Master of Education Program in Educational Administration, University of Phayao

²ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา,

² Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

This research aimed to 1) study the level of organizational health, 2) study the level of organizational effectiveness of schools and 3) study the relationship between organizational health and effectiveness of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample used in this research was 322 administrators and teachers in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, academic year 2023. They were selected by stratified random sampling. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire with IOC index between 0.67 - 1.00 and a reliability was 0.97. The data were analyzed by the statistics of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1. The organizational health of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in overall was at a high level. The results ranked from the high to the low level as follows: leadership, goal focus, morale, cohesiveness, communication, and resource support respectively. 2. The effectiveness of school under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in overall was at the highest level. The results ranked from the high to the low level as follows: personnel management, educational administration, and student quality. 3. The relationship between organizational health and effectiveness of school under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 had a positive relationship with a statistical significance of .84 and was at a high level with a statistical significance of .01.

Keywords : Organizational Health, Organizational Effectiveness

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” สอดคล้องกับ หมายเหตุในการพัฒนา ในหมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่องานพัฒนาแห่งอนาคต (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13. 2565: 20-23) สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. 2545: 5)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นถือเป็นการกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมาจากปัจจัยนำเข้ามาจากสภาพองค์การ ดังนั้นสภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสภาพที่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมีสภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล (ชนทอง ไทยทวี. 2562: 34)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่การบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (เสรี ภักดี. 2564: 6) นอกจากนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผลที่เกิดจากความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้นประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่จะผลักดันสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ (วันวิสา พรหมสุวรรณ. 2561: 37)

จากภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันสถานศึกษาเป็นองค์กรมีหน้าที่จัดการศึกษา ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้นสภาพองค์การจึงมีความสำคัญทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจตามแผนที่วางไว้ สภาพองค์การที่แข็งแรงจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การที่มีการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ โดยการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ (ธิชยา ภิระบัน. 2561: 33) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานในสังกัดทั้งสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา และนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

1. สุขภาพองค์การ

Miles กล่าวถึงสุขภาพองค์การว่า การศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมที่กระทำร่วมกันในองค์การ ด้วยการอาศัยการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อวางแผนแนวทางปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้หรืออย่างน้อยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ(หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. 2562: 8)

Hoy and Feldman กล่าวถึงสุขภาพองค์การว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล(ชนทอง ไทยทวี. 2562: 34)

สรุปได้ว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการณ์ของการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ สามารถการดำเนินงานตามที่วางไว้อย่างมีระบบแบบแผน มีการบริหารภายในที่ราบรื่น ผู้บริหารเข้าใจ ความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ มีความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

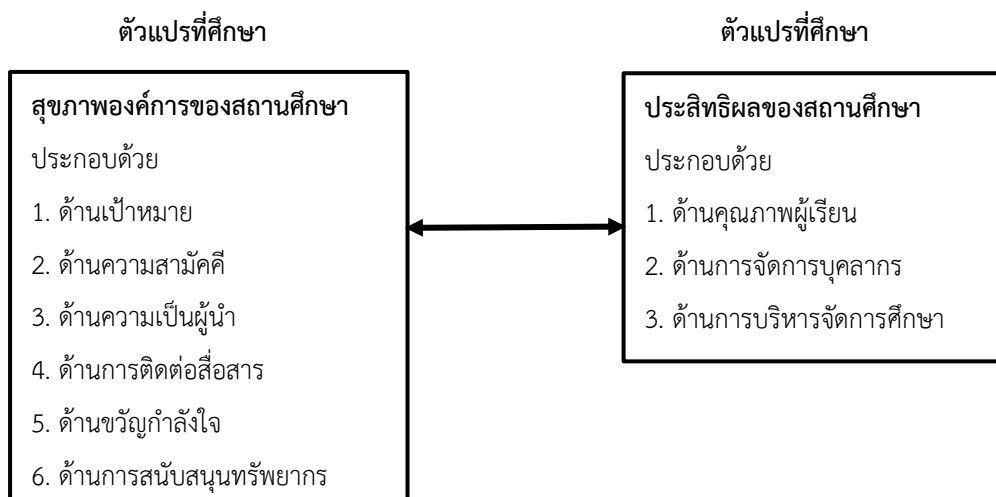
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Bennis ได้กล่าวประสิทธิผลขององค์การว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ(จิษตยา ภระบัน. 2561: 33)

Hoy and Furguson กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นไปตามความคาดหวังและมาตรฐานของสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก(วันวิสา พรหมสุวรรณ์. 2561: 37)

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 139 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 1,975 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970: 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อทราบถึงสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลผลความหมายของคะแนนกำหนดไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ วุฒิก่อนศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ นำเสนอเป็นรูปแบบตาราง และความเรียง

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ท การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดสุขภาพองค์การ และนำค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพระดับของลิเคิร์ท การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาและนำค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันวัดความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร ที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและได้สรุป ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	n = 322	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	29.19
หญิง	228	70.81
รวม	322	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	168	52.17
ปริญญาโท	144	44.72
ปริญญาเอก	10	3.11
รวม	322	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	26	8.07
ครู	296	91.93
รวม	322	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	117	36.34
5 – 10 ปี	129	40.06
10 ปีขึ้นไป	76	23.60
รวม	322	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 70.81 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.19 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มัธยมศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมา คือ ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.72 และวุฒิการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.11 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 91.93 และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 8.07 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.06 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.34 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	คุณภาพองค์การ	n = 322		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านเป้าหมาย	4.46	0.54	มาก	2
2	ด้านความสามัคคี	4.42	0.61	มาก	5
3	ด้านความเป็นผู้นำ	4.52	0.65	มากที่สุด	1
4	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.43	0.58	มาก	4
5	ด้านขวัญกำลังใจ	4.45	0.67	มาก	3
6	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.41	0.59	มาก	6
ภาพรวม		4.45	0.53	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมคุณภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.54) และอันดับที่ 3 คือ ด้านขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 322		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.47	0.50	มาก	3
2	ด้านการจัดการบุคลากร	4.55	0.64	มากที่สุด	1
3	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.54	0.49	มากที่สุด	2
ภาพรวม		4.52	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการบุคลากร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.49) ถัดมา คือ คุณภาพผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สภาพองค์การ (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	.712**	.740**	.780**	.796**
X_2	.658**	.710**	.720**	.759**
X_3	.541**	.641**	.682**	.664**
X_4	.702**	.743**	.713**	.769**
X_5	.577**	.676**	.692**	.692**
X_6	.717**	.709**	.751**	.777**
X_t	.746**	.800**	.817**	.842**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .842 ($r = .842^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การด้านเป้าหมายกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_1 และ Y_3) มีค่า $r = .780$ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_6 และ Y_3) มีค่า $r = .751$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน (X_3 และ Y_1) มีค่า $r = .541$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ได้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อสภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก โดยสภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูง มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีการยอมรับ ความรับผิดชอบในการทำงานสูง รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารจะต้องเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (หยาดอมรินทร์ ศิริจันทร์. 2562: 28) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของการบริหาร คือ พฤติกรรมผู้นำที่

แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นหน้าที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นอีกมิติหนึ่งที่น่ามาวัดสุขภาพองค์กร ในส่วนของหน้าที่ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์กรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาอาจจะไปประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์ประกอบของสุขภาพองค์กรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบในการทำงาน คุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเป้าหมาย องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน และเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้ ด้านขวัญกำลังใจ ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์กร และยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร สมาชิกในองค์กรมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์กร ด้วยการติดต่อสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์ ด้านความสามัคคี สมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรร่วมกัน และให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการสนับสนุนทรัพยากร สมาชิกในองค์กรมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการจัดการบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติตนตามศีลธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม มีความรัก ความสามัคคี และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ ภักดี (2564: 28) ได้กล่าวว่า การจัดการคือการมอบหมายงานที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้หน้าที่การวางแผนสู่บุคลากรและกลุ่มภายในองค์กรองค์การสร้างกลไกเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติบุคลากรภายในองค์กรได้รับการมอบหมายงานที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรงานได้รับการจัดการเพื่อที่จะให้ผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลส่งเสริมต่อความสำเร็จของแผนและสุดท้ายนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในสถานศึกษา อาจเกิดความแตกต่างทางคิดของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดปัญหา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิษยา ภีระบัน (2561: 33) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการบุคลากร โดยบุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ด้านการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์กรในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เกิดจาก

สมาชิกในองค์กรร่วมกันแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้านคุณภาพผู้เรียน ที่ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่งดงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์รวมทั้งได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน และสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .842 ($r = .842^{**}$) เนื่องจากจากสถานการณ์ที่ผ่านมา มีการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งผลต่อปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้หาแนวทางในการพัฒนาากำลังคนให้สมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจูงใจการพัฒนาแห่งอนาคต โดยการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงกับความต้องการของผู้เรียนและนำเทคโนโลยี สื่อออนไลน์รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเป็นช่องทางในการเรียนรู้ให้ผู้เรียน จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านเป้าหมายกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X1 และ Y3) มีค่า $r = .780^{**}$ เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดที่เป็นเช่นนี้ เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จขององค์กรที่ชัดเจน ต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์กรในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุด เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรทุกคน ที่จะร่วมกันดูแล แก้ปัญหา เหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดในสถานศึกษาได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ สมวงศ์. (2563: 140) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) พบว่าแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ควรมีการพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น รับฟังข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ขยันศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีความเป็นผู้นำสูง เป็นนักพัฒนาคนรอบข้าง แต่ควรอยู่บนพื้นฐานของระเบียบทางราชการอย่างสร้างสรรค์ และปฏิบัติได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนสมัยให้สถานศึกษาใกล้เคียงให้มีความพร้อมในการปรับตัวสู่ศตวรรษที่ 21 และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน (X3 และ Y1) มีค่า $r = .541^{**}$ เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญาของสถานศึกษาให้บรรลุตามที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นผู้นำในการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาร่วมกับชุมชน หน่วยงานในท้องถิ่น การสนับสนุนจากโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่จะร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณภาพมาจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันทอง ไทยทวี. (2562: 99) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแล การดำเนินการด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการของสถานศึกษาร่วมกับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ หากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีก็ย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดการศึกษาจะต้องกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรในด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ด้วยบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก และโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ วัสดุ ค่าจ้าง น้อยตามไปด้วย ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาให้เพิ่มขึ้นตามความภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ต้องสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนรู้อย่างเพียงพอ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายขอบและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- ชั้นทอง ไทหวี. (2562). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธิตยา ภีระบัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรัท สมวงศ์. (2563). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา). การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วันวิสา พรหมสุวรรณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570).
- เสรี รักดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Campbell, J. P. (1997). *Introduction to Education Administration*. Boston; Allyn and Boston Inc.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.

Matthew B. Miles, (1973). *Planned Change and Organizational Health*. Figure and Ground (Boston Allyn and Bacon), 378-380.

Mott, Paul, E. (1972). *The characteristic of efficient organizations*. New York Harper and Row.

การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

A STUDY OF THE BUDGET MANAGEMENT PROBLEMS OF SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHONSAWAN

เคมีจิรา อินทรกุล¹, สายทิพย์ ยะฟู², ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์³
Khemjira Intrakul¹, Saythit Yafu², Paphonsan Phohipitak³

Corresponding Author E-mail: khemjira.i@nsru.ac.th

Received: Feb 20, 2024; Revised: Mar 17, 2024; Accepted: Apr 12, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา และเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกำหนดขนาดโดยการใช้ตารางเครซีแอนดร์มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยง 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีที่เป็นอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลและการรายงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการควบคุมงบประมาณ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือด้านการจัดทำงบประมาณ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันและระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5 - 10 ปีและมากกว่า 10 ปี

คำสำคัญ : การบริหารงบประมาณ, สถานศึกษา, มัธยมศึกษา, นครสวรรค์

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education degree Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to study the level of budget management problems in educational institutions and compare the level of budget management problems in educational institutions. The sample in this research was determined using Krejcie and Morgan formula. The sample was 331 administrators and teachers. A simple random drawing method was used. The instrument was a questionnaire about budget management problems of school with a content validity value of 0.67-1.00 for analysis and a reliability at 0.82. Data were analyzed by mean, standard deviation, independent t-test and one-way analysis of variance. From this study, the researcher found differences and therefore performed a pairwise test according to Scheffe's method. The research findings were as follows:

1. The overall of the four-sided Budget management problems of the school was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the most problematic aspect was the evaluation and reporting aspect with the highest level of problems, followed by the budget control aspect was the highest level of problems. And the aspect with the lowest problems was budgeting aspect with a high level of problems. 2. The results of comparing budget management problems in educational institutions, classified by position, experience in the current position and educational level were found to be significantly different in overall at the .05 level. When comparing in overall of pairwise differences, it was found that school administrators and teachers with experience in the current position for less than 5 years had less opinions on budget management problems in educational institutions than school administrators and teachers with experience in the current position 5 - 10 years and more than 10 years.

Keywords: Budget Management, Educational Institution, Secondary School, Nakhon Sawan

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 8 ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา นั้น มาตรา 59 ได้ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา มาตรา 60 ยังได้ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อ อีกทั้งมาตรา 62 ได้กล่าวไว้ว่าให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวการจัดการศึกษา และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอกหลักเกณฑ์ และวิธีการในการตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามเจตนารมณ์ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542: 17) แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กล่าวถึงปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบการศึกษาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษาไว้ว่า เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากรซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายประจำ ทำให้งบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีน้อย จำนวนสถานศึกษาที่มีมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในเขตเมืองและชนบท ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชนมีความแตกต่างกันมากขึ้น และเมื่อพิจารณาจากเป้าหมายการจัดการศึกษาด้านผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 70-71)

งานงบประมาณของสถานศึกษามีความสำคัญและส่งผลถึงระบบงานของการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากในทุก ๆ ฝ่าย ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากรและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งหากสถานศึกษาใดขาดงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาแล้วนั้น ก็ย่อมส่งผลถึงคุณภาพของการพัฒนาทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม การจัดหาสื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาตนเองของครู การพัฒนาตามนโยบายของแผนปฏิบัติการประจำปี การส่งเสริมการเรียนรู้ของฝ่ายวิชาการ รวมถึงงานธุรการและการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อีกด้วย ดังนั้น งบประมาณจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาต่อการบริหารทุกอย่างและส่งผลถึงภาพลักษณ์ของสถานศึกษาแห่งนั้นด้วย โดยสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารด้านงบประมาณที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งความสามารถในการบริหารงานด้านงบประมาณจะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน เพราะการบริหารสถานศึกษานั้นมีรากฐานสำคัญที่งานงบประมาณเป็นลำดับต้นๆ (สกลักษ์ สิงหราช. 2560: 17)

จากรายงานการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพบว่า งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และไม่เพียงพอต่อความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยเหนือ อีกทั้งผลการสังเคราะห์การตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า การปฏิบัติงานการเงิน การบัญชี และการพัสดุของโรงเรียนส่วนใหญ่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด สาเหตุเกิดจากบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้าน

การเงิน การบัญชีและการพัสดุ อีกทั้งเจ้าหน้าที่มีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ขาดการถ่ายทอดงานระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มารับงานใหม่ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ประกอบกับขาดการควบคุมกำกับ ติดตามงานจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชีของโรงเรียน (หน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. 2564: 29)

จากความสำคัญและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาดังกล่าว ผู้ค้นคว้าอิสระในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงบประมาณ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณที่ต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผน เพื่อให้เพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ จึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาเอกสารผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางและกรอบความคิดในการดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ยงศักดิ์ ก้านยาง (2560: 28) การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาคือให้ผู้เรียน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ปิติภัทร วัดแก้ว (2561: 9) การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม เป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน

สุวัชรกร ทัดเที่ยงนิกร (2562: 8) การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมเพื่อให้มีความเจริญงอกงาม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายด้านการจัดการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจภายในสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้คือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเจริญงอกงามและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561

1.2.1 การจัดทำงบประมาณ

สัมมา รณินธ์ (2556: 100) การจัดทำงบประมาณ คือ การดำเนินการต่างๆ ประกอบด้วย การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดความสำเร็จ การวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงบประมาณให้เชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ และการจัดทำคำขอจัดตั้งงบประมาณ

เกตุจันทร์ทา ศรีวะรมย์ (2560: 35) การจัดทำงบประมาณ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน/โครงการและกำหนดค่าใช้จ่าย เป็นการจัดทำแผนทางการศึกษา ประมาณการรายจ่าย ประมาณการรายรับและสร้างสมดุลระหว่างรายจ่ายกับรายรับ

สรุปได้ว่า การจัดทำงบประมาณ คือ กำหนดนโยบายงบประมาณประจำปี ประมาณการรายได้ วงเงินงบประมาณ รายจ่ายและวิธีการเพื่อชดเชยการขาดดุลงบประมาณหรือการจัดการในกรณีที่ประมาณการรายได้สูงกว่าวงเงินงบประมาณ กำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนและงบประมาณรายจ่าย กำหนดกรอบประมาณการรายจ่าย ประมาณการรายรับล่วงหน้าและยื่นเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 การบริหารงบประมาณรายจ่าย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2558: 54) การบริหารงบประมาณรายจ่าย คือ การจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณและการรายงานผล

เกตุจันทร์ทา ศรีวะรมย์ (2560: 35) การบริหารงบประมาณรายจ่าย คือ การบริหารควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนหรือปรับเปลี่ยนหากมีกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณรายจ่าย คือ การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด

1.2.3 การควบคุมงบประมาณ

สัมมา รณินธ์ (2556: 100) การควบคุมงบประมาณว่า คือ การระดมทรัพยากรและการจัดการสินทรัพย์ ซึ่งประกอบด้วย การระดมทรัพยากรจากองค์กรและสถาบันต่างๆ การดำเนินการด้านกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการ การจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์

เกตุจันทร์ทา ศรีวะรมย์ (2560: 35) การควบคุมงบประมาณว่า คือ การนำเสนอแผนงบประมาณต่อผู้มีอำนาจอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

สรุปได้ว่า การควบคุมงบประมาณ คือ การกำกับ หรือควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้มีการใช้จ่ายงบประมาณภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับจัดสรรโดยผู้ตรวจสอบภายในและภายนอกให้เป็นไปตามแผนงานหรือรายการและภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายตามที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยจะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัด

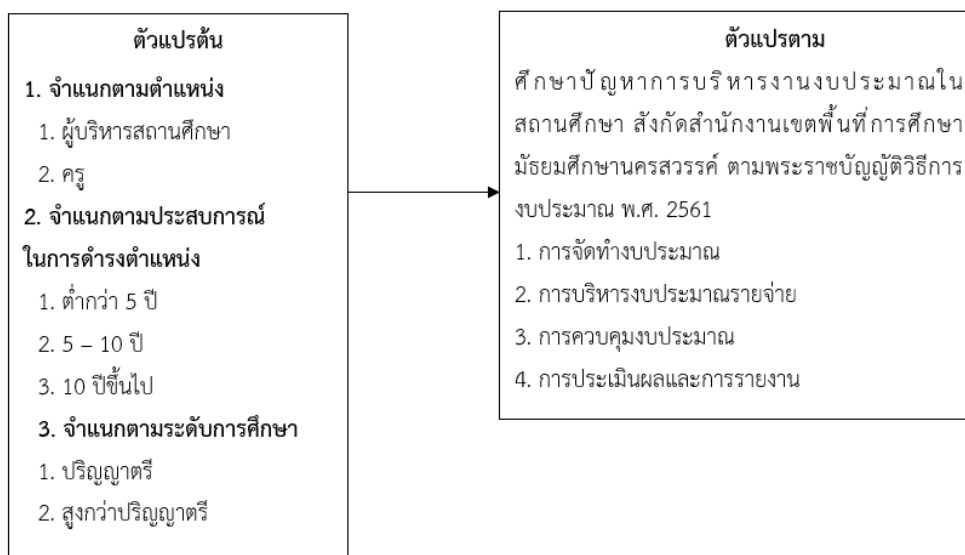
1.2.4 การประเมินผลและการรายงาน

สัมมา รณินธ์ (2556: 100) การประเมินผลและการรายงาน คือ การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

เกตุจันทร์ทา ศรีวะรมย์ (2560: 35) การประเมินผลและการรายงาน คือ การตรวจสอบว่าได้ใช้จ่ายงบประมาณบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

สรุปได้ว่า การประเมินผลและการรายงาน คือ การจัดวางระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน วัตถุประสงค์หรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำรายงานผลการใช้จ่าย ประเมินผลการดำเนินงานให้ประกอบด้วย การติดตามและประเมินผล ก่อนการจัดสรรงบประมาณ ระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ และภายหลังจากการใช้จ่ายงบประมาณ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 37 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 77 คน และครู 2,185 คน รวมทั้งสิ้น 2,262 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน ครู 320 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 331 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามข้อบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ประกอบด้วย 1. ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ 2. ปัญหาด้าน

การบริหารงบประมาณรายจ่าย 3. ปัญหาด้านการควบคุมงบประมาณ 4. ปัญหาด้านการประเมินผลและการรายงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. การพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) วิเคราะห์ศึกษาเอกสารและที่ประชุมสัมมนาที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วยปัญหาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ 2) ปัญหาการบริหารงบประมาณรายจ่าย 3) ปัญหาการควบคุมงบประมาณ 4) ปัญหาการประเมินผลและการรายงานจากนั้นศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตการค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ออกแบบ

2.1) กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิด

2.2) ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3) พัฒนาเครื่องมือ

3.1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

3.2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 40 ข้อ เสนอเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ให้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา โดยมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

3.3) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อ นำโดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าคุณค่าคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

3.4) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งข้อคำถามเดิมมี 40 ข้อ เมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ไม่พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และข้อที่วัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์มีจำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำข้อคำถามทั้ง 40 ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4) การนำไปใช้

4.1) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

4.2) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ทั้งฉบับได้ค่า เท่ากับ 0.82

4.3) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาและหาคุณภาพด้านความเหมาะสมของแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามขอบข่าย พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยมีการแปลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

2.1.1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

2.1.2) หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

2.2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1) ค่าร้อยละ (%)

2.2.2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.2.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Simple test

2.3.2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันและระดับการศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	11	3.30
	1.2 ครู	320	96.70
รวม		331	100.00
2	ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
	2.1 น้อยกว่า 5 ปี	67	20.20
	2.2 5-10 ปี	192	58.00
	2.3 มากกว่า 10 ปี	72	21.80
รวม		331	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	3.1 ปริญญาตรี	260	78.5
	3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	71	100.00
รวม		331	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 331 คน พบว่าส่วนมากตำแหน่งในสถานศึกษาเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 96.70 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.00 และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.50

ตารางที่ 2 แสดงระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	อันดับ
1	ด้านการจัดทำงบประมาณ	4.37	0.32	มาก	4
2	ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย	4.48	0.29	มาก	3
3	ด้านการควบคุมงบประมาณ	4.55	0.32	มากที่สุด	2
4	ด้านการประเมินผลและการรายงาน	4.65	0.33	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.51	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่าระดับปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51,

S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดคือ ด้านการประเมินผลและการรายงาน ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.= 0.33) มีระดับปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการควบคุมงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D.= 0.32) มีระดับปัญหามากที่สุด และด้านที่มีปัญหาคต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดทำงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.= 0.32) มีระดับปัญหามาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตาม จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันและระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา

ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการจัดทำงบประมาณ	4.53	0.21	4.37	0.33	1.62
2.	ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย	4.58	0.19	4.48	0.30	1.16
3.	ด้านการควบคุมงบประมาณ	4.71	0.17	4.55	0.33	2.98*
4.	ด้านการประเมินผลและการรายงาน	4.78	0.14	4.64	0.33	2.99*
รวมเฉลี่ย		4.65	0.06	4.51	0.25	5.95*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการควบคุมงบประมาณและด้านการประเมินผลและการรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ที่	รายการ	ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับปัญหา		F
			$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการจัดทำงบประมาณ	น้อยกว่า 5 ปี	4.30	0.37	2.76
		5-10 ปี	4.39	0.31	
		มากกว่า 10 ปี	4.41	0.32	
2.	ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย	น้อยกว่า 5 ปี	4.42	0.27	1.62
		5-10 ปี	4.50	0.30	
		มากกว่า 10 ปี	4.49	0.28	
3.	ด้านการควบคุมงบประมาณ	น้อยกว่า 5 ปี	4.46	0.36	3.54*
		5-10 ปี	4.58	0.32	
		มากกว่า 10 ปี	4.57	0.29	
4.	ด้านการประเมินผลและการรายงาน	น้อยกว่า 5 ปี	4.57	0.36	2.62
		5-10 ปี	4.66	0.31	
		มากกว่า 10 ปี	4.70	0.34	

รวมเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	4.44	0.27	4.08*
	5-10 ปี	4.53	0.24	
	มากกว่า 10 ปี	4.54	0.25	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการควบคุมงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย ด้านการควบคุมงบประมาณตามความคิดของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	.727	.364	3.541*	.030
ภายในกลุ่ม	328	33.678	.103		
รวม	330	34.405	-		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าด้านการควบคุมงบประมาณ ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ย ด้านการควบคุมงบประมาณตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามวิธีการของ Scheffe

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.46$)	5-10 ปี ($\bar{X} = 4.58$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.57$)
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.46$)	-	0.035*	0.126
5-10 ปี ($\bar{X} = 4.58$)	-	-	0.987
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.57$)	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5 – 10 ปี

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย โดยภาพรวม ตามความคิดของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	4.08*	0.02
ภายในกลุ่ม	328	20.13	0.06		
รวม	330	20.63			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่าโดยภาพรวม ตามความคิดของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามวิธีการของ Scheffe

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.44$)	5-10 ปี ($\bar{X} = 4.53$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.54$)
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.44$)	-	-0.09*	-0.10*
5-10 ปี ($\bar{X} = 4.53$)	-	-	0.01
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.54$)	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า น้อยกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	รายการ	ระดับการศึกษา	ระดับปัญหา		t
			$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการจัดทำงบประมาณ	ปริญญาตรี	4.34	0.32	-3.632
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.49	0.32	
2.	ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย	ปริญญาตรี	4.46	0.29	-3.061
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.57	0.30	
3.	ด้านการควบคุมงบประมาณ	ปริญญาตรี	4.53	0.32	-2.367
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.63	0.31	
4.	ด้านการประเมินผลและการรายงาน	ปริญญาตรี	4.62	0.33	-2.684
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.74	0.30	

รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	4.49	0.25	-3.706
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.60	0.24	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย ด้านการควบคุมงบประมาณ ด้านการประเมินผลและการรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่าง 331 คน จำแนกเป็นตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 320 คน มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ 5-10 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุดคือ ด้านการประเมินผลและการรายงาน รองลงมาคือ ด้านการควบคุมงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดทำงบประมาณ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันและระดับการศึกษา ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย ด้านการควบคุมงบประมาณและด้านการประเมินผลและการรายงาน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถนำผลของการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ยังไม่มีความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณ การบริหารงบประมาณรายจ่าย การควบคุมงบประมาณและการติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้ผลการศึกษามีค่าเฉลี่ยปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร โยศรีธา (2564: 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหาร งานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอ ลานสัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและการรายงานและด้านการ ควบคุมงบประมาณมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารงบประมาณรายจ่ายและด้านการจัดทำงบประมาณมี ปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลและการรายงานและด้านการ ควบคุมงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่ายและด้านการจัดทำงบประมาณ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันและระดับการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหาร งบประมาณในสถานศึกษาและระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ในสายงานที่แตกต่างกันนั้น มีภาระงานและลักษณะที่แตกต่างกัน จึงอาจส่งผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการบริหาร งบประมาณในสถานศึกษาเกิดความแตกต่างกัน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในมุมมองการบริหารงานงบประมาณ ของ สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองในมุมการปฏิบัติงานสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ในภาพกว้าง ซึ่งมุมมองของ ครูในฐานะผู้ปฏิบัติงานนั้น อาจมองลักษณะในการลงมือปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งได้ประสบปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามในการทำงานของครูมีภาระงานหลักคือการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน ส่งผลให้ภาระงานพิเศษในการบริหาร งบประมาณ ไม่ได้พัฒนาตนเองเฉพาะด้านอย่างครบถ้วน จึงก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการบริหารงบประมาณใน สถานศึกษา ดังนั้นมุมมองปัญหานี้จึงส่งผลต่อปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทนา สมิงไพร (2557: บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความคิดเห็นว่าการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษาในภาพรวมสามารถดำเนินการได้มีความแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันนั้น ส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณและการดำเนินงาน เกิดปัญหาที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า จะเห็นมุมมองการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันสูงกว่าในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังอาจไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายโดยตรง จึงทำให้เกิดความเข้าใจน้อย กว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ นอกจากนั้นครูยังต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร สถานศึกษา ทำให้ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่น้อย ส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของ สถานศึกษา อีกทั้งประสบการณ์การทำงานยังไม่เพียงพอ แต่ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสามารถ ความถนัดของแต่ละ บุคคล ในการทำงานงบประมาณ การปฏิบัติหน้าที่กับผู้อื่นภายในโรงเรียนนั้นย่อมเกิดปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไร ก็ตามปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานทางงบประมาณนั้น ส่วนใหญ่มักพบเจอในทุกโรงเรียนแต่ต้องอาศัยผู้ที่มี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่มากกว่า เพื่อร่วมกันแก้ไข้ปัญหาให้ตรงประเด็นทั้งนี้การกระจายภารกิจงานนั้น ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่บรรลุให้สำเร็จของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามครูที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ มากกว่านั้น อาจมองมุมมองของปัญหาน้อยกว่ามากอาจเพราะเคยพบเจอหรือประสบปัญหาการบริหารงบประมาณมาก่อน แล้ว จึงเห็นความสำคัญของปัญหาน้อย ดังนั้นความแตกต่างของประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันจึงส่งผล แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญากร อินทร์วัน (2565: บทคัดย่อ) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูปฏิบัติหน้าที่งานงบประมาณที่มีต่อสภาพการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมพบว่าด้านประสบการณ์ ในตำแหน่งมีความแตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากระดับศึกษา ที่ต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน ความสามารถในการรับรู้และทำความเข้าใจในงาน รวมถึงการทำความเข้าใจต่องานที่ได้รับมอบหมายจึงแตกต่างกัน มุมมองที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาเกิดความแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาที่แตกต่างกันไม่เกิดขึ้นเฉพาะเพียงแต่ระดับการศึกษาเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสามารถ ความถนัดในการบริหารงบประมาณของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิพัฒน์ ไทยอารี (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า เจ้าหน้าที่งบประมาณ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ด้านความรู้เกี่ยวกับงบประมาณ และด้านบริหารจัดการงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการจัดทำงบประมาณ ควรมีการกำหนดวงเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนในสถานศึกษาก่อนปีงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการวางแผนงานในการกำหนดวงเงินงบประมาณในปีงบประมาณนั้นๆ รวมถึงให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านหลักเกณฑ์และนโยบายการกำหนดวงเงินที่ชัดเจน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย ควรมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีตามกรอบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานและครูทุกคนในสถานศึกษาที่จะสามารถจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณรวมถึงแผนปฏิบัติงานประจำปีได้อย่างถูกต้อง

1.3 ด้านการควบคุมงบประมาณ ควรมีการติดตาม เปรียบวัด การเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดกรอบเวลาติดตามในแต่ละปีงบประมาณอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามแผนง่ายได้อย่างถูกต้องและทันกำหนดเวลา

1.4 ด้านการประเมินผลและการรายงาน ควรมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ หาจุดแข็ง จุดอ่อน ร่วมกันหาแนวทางในการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา และวัดผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการติดตาม เปรียบวัด การเบิกจ่ายงบประมาณในสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงบประมาณตามทัศนคติของผู้บริหารงบประมาณในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการกำหนดวงเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนในสถานศึกษาก่อนปีงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- เกตุจันทร์ทา ศรีวระมย์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงบประมาณที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- นันทนา สมิงไพร. (2557). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรัชญากร อินทร์วัน. (2564). สภาพการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 11 ตอนที่ 74ก. หน้า 17.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2558, เมษายน) ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่ งบประมาณกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 3(3): 1181-1189.
- ปิติกัทร วัดแก้ว. (2561). แนวทางการบริหารการศึกษารูปแบบทวิศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร.
- ยงศักดิ์ ก้างยาง. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการโรงเรียนประชารัฐของ โรงเรียนโยนกวิทยา. การศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่
- สกลลักษณ์ สิงหราช. (2560). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. (2565). รายงานการสังเคราะห์ผลการตรวจสอบภายในประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2565. นครสวรรค์: ผู้แต่ง.
- สิริพร โยศรีธา. (2564). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอสามโก้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวัชรกร ทัดเที่ยงนิกร. (2562). ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATOR SKILLS IN THE 21ST CENTURY
UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อริสา คงกะพัน¹, สาธร ทรัพย์รวงทอง², สุพัตนา หอมบุปผา³

Arisa Kongkapan¹, Satorn Subruangthong², Supattna Hombubpha³

Corresponding Author E-mail: arisa.kon@nsru.ac.th

Received: Mar 13, 2024; Revised: Mar 18, 2024; Accepted: Apr 21, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 26 คน และครู จำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 และค่าความเที่ยง 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีทักษะสูงสุดคือทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากและทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีทักษะต่ำสุด คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 6 ปี กับ 6-10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 6 ปี กับตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education degree Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were 1) to study school administrator skills in the 21st century and 2) to compare the school administrators and teachers' opinions on the school administrator skills in the 21st century classified by position, education level and work experience. The sample consisted of 26 school administrators and 276 teachers from simple random sampling. The instrument was a questionnaire concerning the school administrator skills in the 21st century. It has a content validity value of 0.67-1.00 and reliability at 0.82. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, t-test independent, analysis of variance (One-Way ANOVA) and post-hoc testing by Scheffé's method. The research findings were as follows:

1. The skills of school administrators in the 21st century in overall was at a high level, when considering in each aspect, the highest skill was communication skills. It was at a highest level, followed by the teamwork skills was at a high level, analytical thinking and creativity skills was at a high level and the lowest was information technology skills. It was at a high level. 2. The comparison of the school administrators and teachers' opinions on the school administrator skills in the 21st century classified by position in overall was the statistically significant difference at .05 level. It was in accordance with the research hypothesis. The classified by education level in overall was not different and work experience was the statistically significant difference at .05 level. It was in accordance with the research hypothesis that was set for 2 pairs, namely school administrators and teachers with less than 6 years, 6-10 years, less than 6 years and more than 11 years of work experience.

Keywords: Skills in 21st Century, School Administrator

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ ประเทศไทยที่ประชากรมีความรู้ ความสามารถมากย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อครู รวมถึงมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิ วิทยุฒิ ตลอดจนมีสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เพาพาน. 2559: 301)

ปัจจุบันโลกกำลังดำเนินอยู่ในศตวรรษที่ 21 ที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งหุ่นยนต์และเครื่องจักร รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติงานแทนแรงงานคนได้แล้ว แต่ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำสูงสุดและมีหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานอย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องมีทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทำแทนได้ เช่น ทักษะการสื่อสารที่ต้องจับใจคนฟัง การพูดโน้มน้าวให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจได้ มีการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อนและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์อยู่เสมอ ตลอดจนรู้จักการทำงานเป็นทีม รวมใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความรักและความสามัคคี สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ควรจะมีและควรส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนมีทักษะดังกล่าวด้วยเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ดังที่ เมธาพร ชิวขยาภรณ์ (2563: 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 และให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมีเจตนารมณ์มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562: 6)

จากรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 (2565: 19-20) พบว่าผู้บริหารสามารถนำนโยบาย จุดเน้นและยุทธศาสตร์มาพัฒนาสถานศึกษาโดยกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน สามารถสื่อสารและจูงใจให้บุคลากรและทีมงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ โดยในปีการศึกษาที่ผ่านมามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากหลากหลายสถาบัน ทั้งโล่ประกาศเกียรติคุณ รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น รางวัลข้าราชการครูดีเด่น และรางวัลครูชน คนคุณธรรม ซึ่งการได้รับรางวัลส่วนหนึ่งมาจากความสามารถและความมุ่งมั่นตั้งใจของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งมาจากการผลักดันของผู้บริหารในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพที่หลากหลายตามความถนัดของตนออกมาสร้างสรรค์ผลงาน เป็นเครื่องพิสูจน์ให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหารที่เป็นเลิศสามารถนำพาสถานศึกษา ครูและผู้เรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมีเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีคุณภาพ ผู้ศึกษาในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในสังกัดดังกล่าวจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนหรือแก้ไข ให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานใน ตำแหน่ง

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้ศึกษาขอนำเสนอ ดังนี้

1. ชัยยนต์ เพาพาน (2559: 301) ได้ให้ความหมายทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีความรู้ในส่วนของทฤษฎี บทบาท หน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะ และประสบการณ์ การบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทันสมัย เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. พิมพ์พร จารุจิตร (2559: 206) ได้ให้ความหมายทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำจึงจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเองเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาขอนำเสนอ ดังนี้

1. บุญส่ง กรุงชาติ (2561: 7) ได้ให้ความหมายทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความชำนาญหรือ ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาปรับใช้ ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ตลอดจนการส่งการที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร สามารถจัดทำสื่อ นำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้

2. Bellanca, & Brandt (นริศรา บุญอาด. 2563: 30-31) ได้ให้ความหมายทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยี สมัยใหม่ ซึ่งผู้ บริหารและคนยุคใหม่โดยเฉพาะยุคศตวรรษ ที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารเพราะการสื่อสารที่มี การพัฒนาอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว มีความรอบรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการตัดสินใจและบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีใน การจัดการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ภายในสถานศึกษาและจัดให้มีเทคโนโลยีที่ทำให้

ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนให้มีเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอก

ทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นทักษะที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด ข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์ ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ซึ่งทำให้มนุษย์สามารถเข้าใจซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่เกิดประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายทักษะการสื่อสารไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาขอนำเสนอ ดังนี้

1. กุลจิรา รักชนกร, และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2563: 279) ได้ให้ความหมายทักษะการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และตีความเนื้อหาสาระของสื่อ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ผสมผสานกันระหว่างวาทศิลป์กับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิค วิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

2. Chalkiadaki, A (2018: 5) ได้ให้ความหมายทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารเชิงโต้ตอบกับบุคคลที่ทำงานด้วยการใช้การสื่อสารที่สามารถเข้าใจซึ่งกันและกันได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบ ต่อส่วนบุคคล สังคมและพลเมือง

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการฟัง พูด อ่าน เขียน และสรุปได้อย่างชัดเจน มีกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลและมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร รวมถึงเจรจาหรือแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น ตลอดจนนำการประชุมในที่สาธารณะและใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรภายนอกได้

ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายทักษะการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาขอนำเสนอ ดังนี้

1. แพรดาว สอนง้วน (2557: 8-9) ได้ให้ความหมายทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้ตามที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างให้ทุกคนมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิด แก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้ สอนงาน ช่วยเหลือในกระบวนการทำงานของทีมงาน นำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำ เป็นวิทยากรในระดับกลุ่ม เขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย และอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2. บุญส่ง กรุงชาติ (2561: 7) ได้ให้ความหมายทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการประสานงานและทำแนวทางให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน แบ่งหน้าที่การทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงบทบาทผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนและรับผิดชอบ พร้อมทั้งผลักดันให้ครูทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน รวมถึงสนับสนุนทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างขวัญกำลังใจให้ทีมงานทำงานอย่างเต็มที่

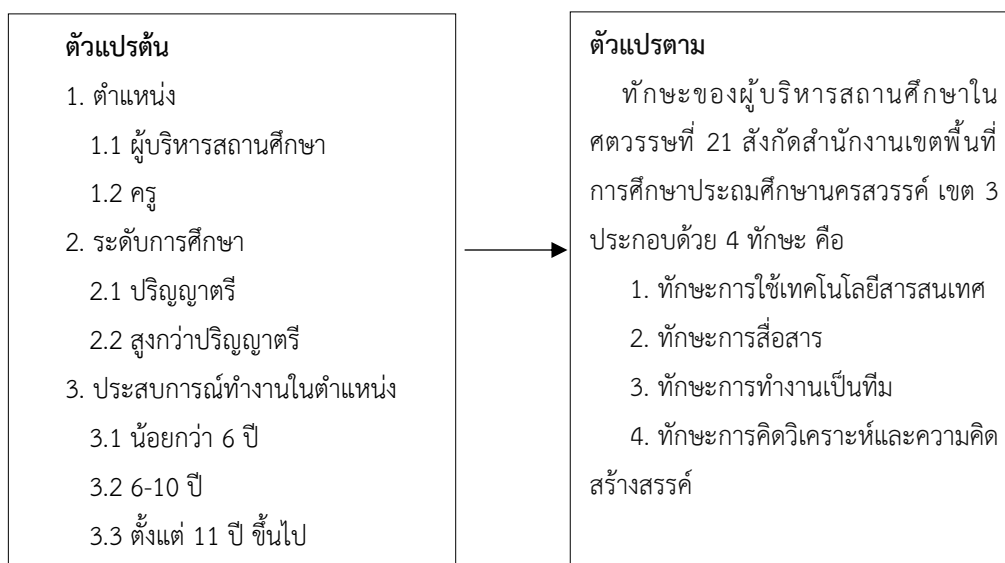
ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป็นอย่างยิ่ง เพราะทักษะดังกล่าวแสดงออกถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์ รวมถึงคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาขอนำเสนอ ดังนี้

1. มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 16) ได้ให้ความหมายทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบ จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. กุลจิรา รักษนคร, และสุภัทรีศักดิ์ คำสามารถ (2563: 279) ได้ให้ความหมายทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการนำเอาความรู้ ประสบการณ์เดิมมาปรับใช้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้ผลงานมีความทันสมัย โดยสามารถวัดได้จากองค์ประกอบหลักอย่างการมีจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

สรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ตีความ แปลความหมายของข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอแล้วนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์และคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงกระตุ้นให้ครูมีความกล้าแสดงออกและสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ด้วยความยืดหยุ่นได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน และครู จำนวน 1,253 คน รวม 1,369 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วน ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 26 คน และครู 276 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยศึกษาใน 4 ทักษะ ดังนี้ 1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ทักษะการสื่อสาร 3. ทักษะการทำงานเป็นทีม และ 4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งเมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่วัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์มีจำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อคำถามมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากคณะกรรมการถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ศึกษาจัดส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form โดยใช้วิธี Scan QR Code จำนวน 302 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 18 กันยายน-12 ตุลาคม 2566

3. ผู้ศึกษาได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามทาง Google Form โดยได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามกลับมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา นำมาวิเคราะห์สถิติโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วย สถิติ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สูงสุด 2 อันดับแรกและอันดับสุดท้ายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับทักษะสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีเว็บไซต์และโซเชียลมีเดียในการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) และระดับทักษะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เกี่ยวกับระบบและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70)

1.2 ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับทักษะสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นด้วยการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.70) ระดับทักษะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78)

1.3 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับทักษะสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.70) ระดับทักษะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70)

1.4 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับทักษะสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าแสดงออกและกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) ระดับทักษะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา สถานการณ์ และหาสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 6 ปี กับ 6-10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 6 ปี กับตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก การบริหารในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะทางการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นการบริหารจึงต้องอาศัยทักษะการสื่อสารเป็นสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา และเมื่อเกิดปัญหาต้องมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีทักษะสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งความทันสมัยต่าง ๆ นั้นช่วยให้สามารถดำเนินงานและบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธาพร ชิวขยาภรณ์ (2563) พบว่า ทักษะ

ทางด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านทักษะการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีทักษะสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ หรือกล่าวได้อีกนัยคือ ความสำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับ การสื่อสารเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล แก้วอุทิศ (2563) พบว่า ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดแนวคิดของตนเองไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีทักษะสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ครูทำงานโดยมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างความไว้วางใจ กระตุ้นให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความมุ่งมั่นและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และพบว่า ท่านสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

4. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีทักษะสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้ใหม่มาพัฒนาการบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาพัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) พบว่า ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบในสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้มีมุมมอง ความคิดและการรับรู้ถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณีนรัตน์ พรหมพุ่มพฤษ (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบางคนจบการศึกษาในระดับเดียวกัน ทำให้มีความคิดเห็นว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษา

ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธพร ชิวชาญภรณ์ (2563) พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามที่สมมติฐานตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งมีการพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับทักษะที่ต่ำสุดของแต่ละด้าน มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับระบบและเทคนิคกระบวนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือการประชุมในงานวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับใช้ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของตนให้ดียิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปส่งเสริม สนับสนุนคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไปได้

1.3 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ รวมถึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเพื่อจะได้เห็นมุมมองหรือแนวคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน

1.4 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และเน้นทักษะการลงมือปฏิบัติ ศึกษาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูล ตลอดจนเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของกิจกรรมภายในสถานศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่ามีทักษะต่ำสุดในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ศึกษาจึงขอให้ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

2.2 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กุลจิรา รัชชนคร, และสุภัทรรค์ดี คำสามารถ. (2563). การศึกษารอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(2): 274-283.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1): 1-9.
- นริศสร่า บุญสอาด. (2563). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญส่ง กรุงขาลี. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรพิมล แก้วอุทัย. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- แพรวดาว สนองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณีรัตน์ พรรณพุ่มพุก. (2560). การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เมธาวร ชิวขยาภรณ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *การศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *การศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. นครสวรรค์: ผู้แต่ง.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา). กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค.
- Chalkiadaki, A. (2018, July). A Systematic Literature Review of 21st Century Skills and Competencies in
Primary Education. *International Journal of Instruction*. 11(3): 1-16.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2567

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.ณิรดา เวชญาติลักษณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาดี ปณะราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ ปิยนันทศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อาจารย์ ดร.พนัส จันทศรีทอง	มหาวิทยาลัยเกริก

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาทิพย์ งามนิล	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์