



EAI
JOURNAL

ISSN: 2822-0056(Print)

วารสาร

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
Educational Administration and Innovation Journal

2023

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ISSN: 2822-0056 (Print)

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

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

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566

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/>

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดพิมพ์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่อันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ในยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักวิชาการ อาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยรับพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีสาระเกี่ยวกับการศึกษา ปรัชญาการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอน จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา วิจัยและสถิติการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพครู พหุวัฒนธรรมศึกษา แหล่งวิทยาการการเรียนรู้และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทิพัทธ์ สังกษ์ยก
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
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุธธง
Asst.Prof.Dr. Yongyouth Yaboonthong

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Sakonkakhon Rajabhat University
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์
Asst.Prof.Dr. Kampanart Kusirirat
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
Asst.Prof.Dr. Satom Subruangthong
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธิเกษม
Asst.Prof.Dr.Duangjai Puttasem

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Bansomdejchaopraya Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) คือ ฉบับแรกของปี มกราคม – มิถุนายน
ฉบับที่สองของปี กรกฎาคม – ธันวาคม

ศิลปกรรม

นายรามศ ชาญณรงค์
Mr. Rames Channarong

ภาพปก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ซอัมพงษ์และนายรามศ ชาญณรงค์

สำนักงาน

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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ซอัมพงษ์
โทร. 096-6622428

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

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

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ**ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก**

รองศาสตราจารย์ ดร.วรภุช เลื่อนช่าง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรธนศรี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณะราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.อนวัติ คุณแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สรวงพร กุศลสงฆ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ขาวประทุม	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัด	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฎ สุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนัย กิรติรัตนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เถียรประภากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์คมกริช บุญเขียว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชสุวรรณันท์
รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรรค์ โทธิพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แนบเนียน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทิพย์ ยะฟู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาทิพย์ งามนิล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย เทียมทัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภากร โพธิ์คง
อาจารย์ ดร.ไกรวิชญ์ ดีเอม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับปีที่ 3 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2566 ยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นพื้นที่เปิดทางวิชาการสำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา รวมถึงผู้ที่สนใจ ได้นำเสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคสังคมและพัฒนาประเทศชาติด้วยการสร้างองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัย การศึกษาค้นคว้าและการเรียบเรียงผลงานทางวิชาการ โดยในฉบับนี้ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 5 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิชาการ 1 เรื่อง และบทความวิจัย 4 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขา โดยถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้พิจารณาคัดเลือก

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ โดยมีนักวิชาการส่งผลงานเพื่อขอรับการเผยแพร่จำนวนมากและต่อเนื่อง ทั้งนี้กองบรรณาธิการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้มีระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สำคัญคือการได้มีโอกาสเผยแพร่บทความต่างๆ ให้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งหากนักวิชาการท่านใดที่มีความประสงค์ที่จะเผยแพร่ผลงาน ผลงานวิจัย ผลการศึกษา ค้นคว้า ผลงานวิชาการของตนเองสู่แวดวงทางการศึกษาและวิชาการ วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความพร้อมและยินดีเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการ ขอขอบคุณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร โดยส่งบทความลงตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินการพัฒนามาตรฐานของวารสารให้มีคุณภาพ เพื่อพร้อมมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชัมพะพงษ์

บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์ และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

	หน้า
วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	ง
สารจากบรรณาธิการ	ฉ
สารบัญ	ช
พฤติกรรมองค์การ การพัฒนาองค์การ และผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ORGANIZATION BEHAVIOR, ORGANIZATION DEVELOPMENT AND EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN DIGITAL ERA	1
พนัส จันทร์ศรีทอง	
การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 A STUDY ON THE USE OF DIRECTOR EDUCATIONAL POWER IN CHOMPHU SUB-DISTRICT UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE2	17
ชนศรี ศรีวิชัย, ณิชดา เวชญาติลักษณ์	
การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท A STUDY OF ADMINISTRATION PROBLEMS OF THE CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER THE LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION, CHAI NAT PROVINCE	28
สลิลทิพย์ คชวงษ์, ปพนสรณ์ โพรพิทักษ์, สายทิพย์ ยะฟู	
การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 A STUDY OF PARTICIPATION IN BUDDHIST ORIENTED SCHOOL OF RAKTHAI ROMGLAO UPRATHAM SCHOOL IN PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	42
รัชชัย ตาลตา, นิคม นาคอ้าย	
การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ THE STUDY OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION PROBLEMS ACCORDING TO THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE PHETCHABUN	54
พิชชาภา ชีนสี, ปพนสรณ์ โพรพิทักษ์, สายทิพย์ ยะฟู	
ภาคผนวก	68
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	69

พฤติกรรมองค์การ การพัฒนาองค์การ และผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ORGANIZATION BEHAVIOR, ORGANIZATION DEVELOPMENT AND EDUCATIONAL
ADMINISTRATORS IN DIGITAL ERA

พนัส จันทรศรีทอง¹

Panus Junsrithong¹

Corresponding Author E-mail: panus.jun@staff.krirk.ac.th

Received: March 15, 2023; Revised: March 26, 2023; Accepted: April 13, 2023

บทคัดย่อ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้คน หน่วยงาน องค์การ ผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา สถานที่ การศึกษาและเข้าใจในพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลทำให้บุคคลสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ และสามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดรับกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งในยุคดิจิทัลหน่วยงานและองค์การจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคคลของหน่วยงาน สนับสนุนอุปกรณ์การเข้าถึงแหล่งข้อมูลของความรู้ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาได้ทุกที่ทุกเวลา ส่วนบริบทของการศึกษานั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อหลากหลายปัจจัย ทั้งในด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่าง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ : พฤติกรรมองค์การ, การพัฒนาองค์การ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

¹อาจารย์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก

¹ Lecturer, Department of Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk

Abstract

The advancement of technology has made it possible for people, agencies, organizations, teachers, learners, education administrators to access knowledge resources without time and place restrictions. The studying and understanding a person's behavior and actions enables a person to adapt appropriately according to their potential and be able to lead the organization to achieve its objectives and, have a systematic improvement process within the organization by planning and setting goals for success together, as well as developing personnel to have operational potential and a better quality of life corresponds to the changing era in the digital era, agencies and organizations need to promote and develop their personnel. Device support access to sources of knowledge that can affect development anytime and anywhere. As for the context of education, educational administration in the digital era, the administrators must learn and understand many factors both in terms of learning and innovation to lead to real practice.

Keywords: Organization Behavior, Organization Development, Educational Administrators, Digital Era

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ทำให้ครู ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่สถานที่ ได้แก่ 1) ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ 2) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึงรับรู้ และ เรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา และ 3) การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บเข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงาน องค์กร ร่วมถึงสถานศึกษา ส่งผลถึงระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนา ทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานขององค์กรได้ต่อไป (Truepllookpanya. 2016)

พฤติกรรมการใช้ชีวิตคนยุคดิจิทัล มีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นกลุ่มคนที่ต้องการความสำเร็จและการยอมรับในเวลาอันรวดเร็ว ไม่ยึดติดกับองค์กร พร้อมทั้งจะเปลี่ยนงานตลอดเวลา และนิยมทำงานแบบอิสระ ดังนั้นในยุคดิจิทัลจึงต้องวางแผนการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน พัฒนา สร้างขวัญและกำลังใจให้ตรงความต้องการด้วย (สงบ อินทรมณี. 2562) เมื่อความเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนต่อการพัฒนาและการปรับตัว การพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับในองค์กร มีการวางแผนล่วงหน้า และกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเรียนรู้พฤติกรรมองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการ หรือความคาดหวังขององค์กรต่อไป (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. 2562)

พฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กรเกิดจากหลากหลายสาเหตุและปัจจัย ทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อมของคนในองค์กรส่งผลให้เกิดพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายใน รวมถึงการกระทำของบุคคลและหรือการแสดงออกที่ส่งผลต่อหน่วยงาน องค์กรได้ โดยพฤติกรรมองค์กรมีรายละเอียดดังจะอธิบายต่อไป

ความหมายของพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมเป็นประสบการณ์และการเรียนรู้ที่เป็นคุณลักษณะประจำตัวและเฉพาะของสิ่งมีชีวิตแต่ละชนิด ซึ่งมีพฤติกรรมต่างกันไปตามเผ่าพันธุ์ แต่ในพฤติกรรมที่เราจะอธิบายถึงเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตที่เรียกว่า “มนุษย์” เท่านั้น เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ต้องการและพร้อมที่จะนำความความเจริญรุ่งเรืองมาสู่หน่วยงาน องค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไปได้

พฤติกรรม (Behavior) ซึ่ง ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) ได้อธิบายว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เป็นของตนเอง มีความต้องการและมีเหตุจูงใจที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจที่จะกระทำการต่าง ๆ ตามความรู้สึกนึกคิดของตน โดยแบ่งพฤติกรรมของบุคคลออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. พฤติกรรมภายนอก (Molar of Overt Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำแล้ว ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การเดิน การพูด เป็นต้น รวมถึงพฤติกรรมภายนอกบางอย่างที่ไม่อาจเห็นได้ด้วยตาเปล่า เช่น การทำงานของต่อมต่าง ๆ ภายในร่างกาย การเพิ่มลดปริมาณน้ำตาลในโลหิต การเต้นของหัวใจและการทำงานของคลื่นสมอง เป็นต้น

2. พฤติกรรมภายใน (Internal of Covert Behavior) หมายถึง พฤติกรรมภายในใจของบุคคลที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตเห็นหรือใช้เครื่องมือมาวัดได้ เฉพาะผู้กระทำพฤติกรรมเท่านั้น ที่จะรู้ว่าพฤติกรรมภายในเกิดขึ้นแล้ว เช่น ความรู้สึก การรับรู้ และการตัดสินใจ เป็นต้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง แนวความคิดทางด้านพฤติกรรมของการบริหารเท่านั้น มิใช่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทั้งหมด พฤติกรรมองค์การไม่รวมถึงเรื่องการบัญชี การตลาด การคำนวณต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายแรกของพฤติกรรมองค์การ คือ การพยายามทำความเข้าใจว่าทำไมบุคคลในองค์การจึงรู้สึก และสร้างพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมขององค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติ และต่อองค์การเอง

เจษฎา นกน้อย (2560) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การหมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ จากพฤติกรรมบุคคล ก้าวขึ้นสู่พฤติกรรมกลุ่ม เรื่อยไปจนถึงพฤติกรรมแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ และขององค์การทั้งหมด ซึ่งเรียกรวมกันว่าเป็นพฤติกรรมขององค์การ

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม เจตคติ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์การ ผลกระทบขององค์การ และของกลุ่มที่มีต่อทัศนคติการมองปัญหา ความรู้สึก และการกระทำของพนักงานในองค์การ ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์การ ผลกระทบของพนักงานที่จะมีต่อองค์การ ตลอดจนความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Lee C. Jarvis (2017) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่บุคคล และกลุ่มใช้ปฏิบัติภายในองค์การ เป็นขอบเขตของการศึกษาที่สำรวจถึงผลกระทบของบุคคล กลุ่ม และโครงสร้าง ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์การ โดยที่มีจุดมุ่งหมายในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ พฤติกรรมในองค์การจะต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การ เป็นการศึกษากิจการกระทำของบุคคลในองค์การ และผลกระทบของพฤติกรรมต่อการแสดงออกขององค์การ พฤติกรรมองค์การจะเกิดจากวิชาต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานของการวิจัยเป็นกรอบ ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาการศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและความเปลี่ยนแปลงต่อความอยู่รอดขององค์การในอนาคต ส่งผลให้บุคคลสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

บุคคล เป็นปัจจัยของการผลิตอย่างหนึ่ง และมีลักษณะใกล้เคียงกับเครื่องจักร ความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงานได้ดีขึ้น ทนเวลา และมีศักยภาพนั้นจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เช่น เงิน วัตถุประสงค์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทาง “พฤติกรรมศาสตร์” และแนวคิดนี้ยังเป็นแนวทางในการบริหารในปัจจุบันอีกด้วย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังรวมถึงคุณภาพการทำงานที่ส่งผลไปยังรายได้ของบริษัทซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร โดยมีความสำคัญของพฤติกรรมองค์การสามารถ

พฤติกรรมองค์กรนั้นส่งผลต่อองค์กรและมีความสำคัญ ดังนี้ (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2562)

1. **ทำควบคุมพฤติกรรมของตนเอง** กล่าวคือ การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนองการควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2. **ควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา** กล่าวคือ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดการ และการควบคุมให้การทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์กรด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3. **ควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน** กล่าวคือ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมภายในองค์กรพฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. **กำหนดนโยบายขององค์กร** กล่าวคือ เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี พฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการ ของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไป และบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร รวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดการ และการควบคุมในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเองจูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร

สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยที่ Robbins & Judge, (2012) และ Dubrin, (1984) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. **ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง** ย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ทำให้เกิดความกังวลถึงความมั่นคงในการทำงานและการจัดสรรผลตอบแทนต่าง ๆ ในองค์กร การบริหารงานในสถานการณ์เช่นนี้ ย่อมแตกต่างไปจากภาวะปกติทั่วไป

2. กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่เชื่อมโยงมาถึงพฤติกรรมองค์กร กล่าวคือ องค์กรสมัยใหม่ไม่ได้ดำเนินการเฉพาะในประเทศตนเองเท่านั้นในโลกไร้พรมแดนเช่นนี้ มีธุรกิจข้ามชาติมากมาย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงวิธีการบริหารงานในสถานการณ์ที่ต้องทำงานกับบุคคลต่างวัฒนธรรม การมอบหมายให้พนักงานไปทำงานต่างประเทศ หรือการเคลื่อนย้ายกำลังการผลิตไปยังประเทศที่ต้นทุนแรงงานต่ำกว่า เป็นต้น

3. การบริหารภายใต้ความหลากหลาย (Workforce Diversity) ซึ่งความหลากหลายในที่นี้หมายถึงบุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ ซึ่งความแตกต่างนั้นนับว่าเป็นประเด็นท้าทายความสามารถของผู้บริหารที่จะทำความเข้าใจและบริหารบุคคลที่แตกต่างกันนี้ภายใต้องค์กรแห่งเดียวกัน

4. การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการลูกค้า (Improving Customer Service) ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่องค์กรจะต้องบริหารพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของลูกค้าโดยเฉพาะในการตลาดสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับลูกค้ารายบุคคลและใส่ใจในความต้องการของลูกค้ามากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทักษะในการให้บริการลูกค้าจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจละเลยได้

5. นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Change) ด้วยการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มาแทนสิ่งเดิม ซึ่งหมายความว่าการทำงานแบบเดิมจะต้องเปลี่ยนแปลงไป พนักงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นมาใหม่ด้วย

6. การทำงานเป็นเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ (Working in Networked Organizations) การที่บุคคลทำงานอยู่คนละประเทศ คนละเวลา เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นการบริหารที่ไร้ขีดจำกัดด้านเวลาและสถานที่ทำให้ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมองค์กรให้มากขึ้นด้วย

7. การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Helping Employees Balance Work Life Conflicts) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย เพราะหากบุคคลทำงานมากจนเกินไป อาจทำให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหาเหล่านั้นอาจสะท้อนกลับมากระทบถึงการทำงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างงานที่มอบหมายให้พนักงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย

8. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน (Improving Ethical Behavior) ทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก พฤติกรรมการทำงานที่ได้รับการยอมรับควรเป็นพฤติกรรมที่ปราศจากข้อครหาในทางมิชอบ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรทั้งสิ้น พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่ต่างกัน ย่อมแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจกับสถานการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรและเลือกใช้วิธีการบริหารให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวด้วย หากผู้บริหารองค์กรสามารถเข้าใจหลักการและแนวทางที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้แล้วก็จะสามารถกำหนดวางแผนในการพัฒนาองค์กร เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไปได้

การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นการจัดการด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กรโดยส่วนรวม โดยมีรายละเอียดของความหมายของการพัฒนาองค์กร ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ขั้นตอนการพัฒนาองค์กร และกระบวนการพัฒนาองค์กร โดยมีรายละเอียดดังจะอธิบายต่อไป

ความหมายของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ ทฤษฎี ค่านิยม กลยุทธ์ และเทคนิควิธีการที่มีฐานของพฤติกรรมศาสตร์รองรับมุ่งตรงไปที่การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แล้ว เพื่อ

จัดรูปแบบการทำงานขององค์กรซึ่งมีการวางแผนไว้ก่อนทั่วทั้งองค์กร แล้วจัดการพัฒนาตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงมาโดยพยายามเพิ่มประสิทธิผลและความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการแทรกวิธีการที่ได้วางแผนไว้นั้นเข้าไปในกระบวนการซึ่งใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้าช่วยในการพัฒนาองค์กรจะนำเอาปัญหาของทั้งองค์กรมาวิเคราะห์และนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในองค์กร ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มขีดขั้นการพัฒนาคนและปรับปรุงการทำงานขององค์กรด้วยการแลกเปลี่ยนนิสัยการทำงานของคนในองค์กรนั้น การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามที่จะทำองค์กรให้ดีขึ้น เป็นการสร้างความเข้าใจและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ๆ ขององค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ปัจจุบันการพัฒนาองค์กร (Organization Development; OD) มีลักษณะเป็นศาสตร์ที่กำลังมีการพัฒนาตัวความรู้ (Body of Knowledge) อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเป็นศาสตร์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความหมายของการพัฒนาองค์กรในแง่ของการศึกษาเปรียบเทียบ จึงขอความหมายของนักวิชาการและนักปฏิบัติการณ์ด้านนี้มาอธิบายดังนี้

ชัยเสถียร พรหมศรี (2551) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาองค์กรคือ วิธีการอย่างเป็นระบบต่อการปรับปรุงองค์กรที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคนและองค์กร

ณัฐพันธ์ เชนนนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ว่าพัฒนาองค์กร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Owen (1987) (อ้างถึงใน สมาน อศวกุมิ, (2551)) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การพัฒนาองค์กรในแต่ละเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา (School District) คือ ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบสมเหตุสมผลและมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคมหรือโครงสร้างองค์กร ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจุดหมายของการพัฒนาองค์กรคือ การยกระดับคุณภาพชีวิต และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์กร โดยแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรนั้นประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ได้แก่ 1) จุดหมายของการพัฒนาองค์กร 2) ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) วิธีการเชิงระบบ 4) ใช้วิธีการทางการศึกษา 5) เรียนรู้จากประสบการณ์ 6) เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริงๆ 7) มีแผนยุทธศาสตร์ 8) มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง และ 9) ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรหมายถึงกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับในองค์กร มีการวางแผนล่วงหน้าและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ความเข้มแข็งขององค์กรที่ประกอบด้วยผลงานสูงสุดทั้งในด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล และควมมีสุขภาพ สมบูรณ์ขององค์กรจะมีสมรรถนะดีได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยกระบวนการ หรือพฤติกรรมการทำงานขององค์กรที่ยอมให้คนในองค์กรใช้ศักยภาพ หรือสติปัญญาความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ เพราะศักยภาพเป็นเครื่องชี้การปฏิบัติงานของคนในองค์กร การที่จะได้รับและดำรงไว้ซึ่งผลงานสูงสุด

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรพัฒนาได้นั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งนี่คือ 4 ปัจจัยหลักโดยรวมที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความสนใจใน 4 ปัจจัยหลักเหล่านี้ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (HR NOTEASIA, 2022)

1. โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (Infrastructure) : โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้นรวมถึงตั้งแต่ อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่น ก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างเชื่องช้าหรือติดขัดเช่นกัน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ใส่ใจในโครงสร้างพื้นฐานอย่างดีเพื่อรองรับการทำงานที่ดีที่สุด ก็สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2. กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System) : ระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันที่ ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) : ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

4. เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) : สิ่งสำคัญที่สุดก็คือองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจะต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและรักที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามอยู่เสมอเช่นกัน และองค์กรจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอการที่ทั้งองค์กรมีความตั้งใจที่จะพัฒนา ร่วมกันยอมเป็นเหมือนจุดพลังที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้มีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วได้ จึงไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์, ระบบบริหาร, ระบบการทำงาน, ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) เสนอว่า การพัฒนาองค์กรเป็นเรื่องของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีการค้นหาปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข ตลอดจนมีการประเมินผลด้วย ซึ่งกำหนดเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจและรับรู้ถึงปัญหา เป็นการตระหนักถึงปัญหาและมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเตรียมพร้อมในการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว

2. การรวบรวมปัญหา เป็นการรวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร และหากมีปัจจัยภายนอกกระทบต้องวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้วย

3. การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกในองค์กร

4. การสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นการรวมกลุ่มทีมงานในองค์กรร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาส่วนตัว ลดการมีทิฐิทุกทีมสามารถทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การลงมือปฏิบัติโดยสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร

5.1 กำหนดข้อตกลงและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

5.2 การเลือกเวลา สถานที่ และวิธีปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบุคคล

5.3 การรวบรวมข้อมูลทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์การให้กรอกแบบสอบถามหรือใช้เครื่องมืออื่น ๆ เป็นต้น

5.4 การสอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์การ เช่น มีการกำหนดการประชุมข้อสังเกตจากผลการประชุม การให้คำปรึกษารายบุคคลและเป็นกลุ่ม และการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการด้านความคิดและการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

6. การติดตามและประเมินผล เป็นการทบทวนผลจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาองค์การ มีจุดประสงค์เพื่อการเรียนรู้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครั้งต่อไป

Davis and Newstrom. (1985) ได้อธิบายกระบวนการพัฒนาองค์การที่มุ่งการสร้างทีมในการทำงานซึ่งเป็นแนวความคิดในการทำงานกลุ่ม ขั้นตอนของกระบวนการมีทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยเบื้องต้น ในขั้นนี้ผู้บริหารระดับสูงและที่ปรึกษาจะต้องร่วมกันกำหนดโครงการพัฒนาองค์การที่ต้องการ โดยการวินิจฉัยโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ การวินิจฉัยเบื้องต้นจะมุ่งเน้นที่ตัวองค์การมากกว่าตัวบุคคลในองค์การ การวินิจฉัยจะทำให้ทราบถึงจุดที่ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งในระบบ ในโครงสร้าง และในตัวบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ที่ปรึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การกระบวนการมนุษยในองค์การรวมทั้งบรรยากาศและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ

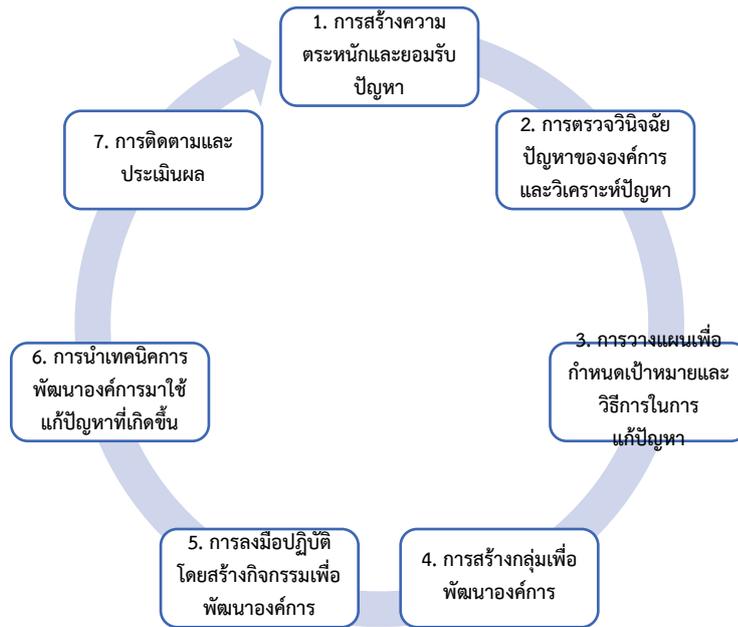
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อมูล ในขั้นนี้ที่ปรึกษาจะต้องตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้แล้ว เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีมูลความจริง มีเหตุผล และเป็นข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบ วิธีการตรวจสอบข้อมูลอาจทำได้โดยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนปฏิบัติงาน ในขั้นนี้จะนำข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานที่ปรึกษาจะต้องเลือกสรรข้อมูลและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับปัญหาขององค์การ

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมงาน ในขั้นนี้ที่ปรึกษาจะต้องฝึกให้หัวหน้ากลุ่มมีความรู้ในเรื่องกระบวนการสื่อสาร การวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม และการตัดสินใจ เป็นต้น โดยให้ทีมงานเป็นผู้ดำเนินการกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาองค์การ ส่วนที่ปรึกษาจะให้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจวิจัยและการสังเกต สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ที่ปรึกษาจะต้องสนับสนุนให้กลุ่มแต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์แก่กันและกัน เพื่อให้กลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานนั้น ๆ และต่อองค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการติดตามผล การประเมินผลจะเป็นการประมาณว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า และเปรียบเทียบกับผลงานที่ปรากฏ ซึ่งได้จากการสังเกตโดยตรงของนักประเมินผลและจากรายงานในลักษณะต่าง ๆ และสรุปว่าผลงานที่เกิดขึ้นดีไม่ดี เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจอย่างไร ส่วนการติดตามผลนั้น เป็นการพิจารณาว่าผลงานที่เกิดขึ้นได้รับการยอมรับหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานการพัฒนาองค์การในขั้นตอนต่อไปดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาองค์กรที่มุ่งการสร้างทีมในการทำงาน
ที่มา: Davis and Newstrom (1985)

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร เป็นองค์ประกอบและปัจจัยสำคัญทั้งในเรื่องการสร้างความตระหนักและยอมรับปัญหา การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์กร การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการแก้ปัญหา การสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร การลงมือปฏิบัติโดยสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร การนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร กระบวนการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

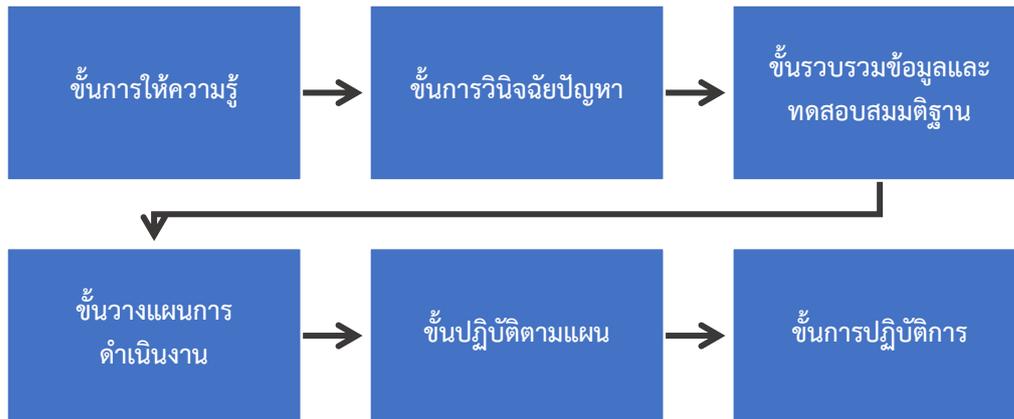
กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาองค์กร

กระบวนการ (Process) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร โดยในทางปฏิบัติจะนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร ทั้งนี้ได้มีผู้อธิบายกระบวนการของการพัฒนาองค์กรไว้หลากหลายแตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปได้ว่ากระบวนการของการพัฒนาองค์กรประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2562)

บรรยงค์ โตจินดา (2542) สายหยุด ใจสำราญ และ สุภาพร พิศาลบุตร (2543) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาองค์กรดังนี้

1. ขั้นการให้ความรู้และสร้างความตระหนักและยอมรับปัญหา ได้แก่การพิจารณาปัญหาขององค์กร และพิจารณาว่าจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาองค์กรหรือไม่
2. ขั้นการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์กร รวมทั้งการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และสมมุติฐานเบื้องต้น
3. ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลและนำมาพิจารณาตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์กรเพื่อจะที่สามารถแยกแยะว่า สมควรจะแก้ปัญหาด้านใด

4. ชั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนหรือกำหนดทางเลือกหรือยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ ในการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่มีปัญหา
5. ชั้นปฏิบัติตามแผน เป็นการนำทางเลือก หรือยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์มาใช้ดำเนินการพัฒนาองค์กรตามแผนที่ ได้วางไว้
6. ชั้นการประเมินผลการพัฒนาองค์กร เป็นการประเมินผล และติดตามผลว่า การพัฒนาองค์กรได้ดำเนินการ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการพัฒนาองค์กร
ที่มา: กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562)

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ชั้นการให้ความรู้และทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและการมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมั่นศรัทธาในตนเองและผู้อื่น
2. ชั้นการตรวจวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และสมมติฐานเบื้องต้น
3. ชั้นการรวบรวมข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้
4. ชั้นการวางแผนการดำเนินการเป็นชั้นการวางแผนหรือกำหนดทางเลือก ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ ในการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
5. ชั้นการปฏิบัติตามแผนเป็นชั้นการนำทางเลือกต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้
6. ชั้นการประเมินการปฏิบัติการ เป็นการประเมิน และติดตามผล ถึงผลที่ได้จากการนำทางเลือก หรือยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ ที่ได้จากการวางแผนไปใช้ว่าได้ผลหรือมีผลกระทบอย่างไร

ดังนั้นการพัฒนาองค์กรนั้นมีขั้นตอนในการพัฒนา เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดของคุณภาพการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ต้องรวมถึงการพัฒนาองค์กรด้วย โดยนิยามการพัฒนาองค์กร หมายถึง การทำแผนเพื่อใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร การพัฒนาองค์กรถือเป็นสาระสำคัญเชิงปรัชญา ซึ่งประกอบด้วย ให้การนับถือต่อคน ใ้วางใจและช่วยเหลือเกื้อหนุน มีความเสมอภาคด้านอำนาจ กล้าเผชิญปัญหา และการมีส่วนร่วม องค์กรประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นพื้นที่ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยสามารถ

พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าพร้อมทั้งเข้าใจบริบทต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมคุณภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์การในภาพรวมอีกด้วย

องค์การในยุคดิจิทัล

องค์การในยุคดิจิทัลมีสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากยุคก่อนหน้าที่ผ่านมา โดยแตกต่างกันตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และความต้องการขององค์กรนั้น ๆ โดยในยุคดิจิทัลนั้นมีลักษณะของความรู้ กระบวนการเรียนรู้ เปลี่ยนไปจากยุคศตวรรษที่ 20 อย่างสิ้นเชิง องค์กรที่จะพัฒนาได้ไม่ใช่เพียงแสวงหาผลกำไรสูงสุดเท่านั้น และคงไม่พอต่อการดำรงชีวิตที่มีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ของโลกในยุคปัจจุบันนี้ได้ โดยลักษณะขององค์การในยุคดิจิทัลสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความรู้ในยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการพัฒนาหน่วยงานและองค์กรของตน โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความรู้

Bruce and Other. (2013) ได้นำเสนอแนวทางไว้ว่าความรู้ในยุคดิจิทัล คือ 1) มีความเชื่อมโยง 2) มีหลายมิติ 3) สร้างขึ้นได้เอง 4) อยู่ในรูปแบบดิจิทัล (กราฟฟิก เสียง ภาพ และภาพเคลื่อนไหว) และ 5) สนับสนุนปฏิสัมพันธ์ที่พลวัตของผู้ใช้ (การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต) เป็นต้น

Dron. (2005) กล่าวถึงความรู้ในยุคดิจิทัลว่า รูปแบบขององค์ความรู้ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ลดลง และอยู่ในรูปแบบของอุปกรณ์พกพา ที่ผู้แสวงหาความรู้สามารถนำติดตัวไปไหนด้วยได้ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้จากทุกที่ทั่วโลก ทุกเวลาที่ต้องการ

ลักษณะความรู้ในยุคดิจิทัล

เมื่อเข้าใจถึงความรู้ในยุคดิจิทัลแล้ว ย่อมเกิดลักษณะที่สำคัญของความรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปลักษณะความรู้ในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

1. มีความหลากหลายมิติ กล่าวคือ การเชื่อมโยงกันอย่างเป็นพลวัตโดยศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ โดยอาศัยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และจำเป็นต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์พื้นฐาน ทักษะการคิดเชื่อมโยง และทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้ได้

2. ความรู้สามารถเปลี่ยนแปลงได้และอยู่ในรูปแบบความรู้ที่หลากหลาย กล่าวคือ ความรู้สามารถสร้างขึ้นใหม่ได้ ความรู้เก่า ความรู้เดิมอาจไม่เหมาะสมในยุคดิจิทัลแล้ว โดยรูปแบบของความรู้อาจไม่ได้อยู่ในรูปแบบของหนังสือ หรือสิ่งพิมพ์เพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ในลักษณะอื่น เช่น ภาพ เสียง ที่มีสีสันน่าสนใจ และสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก

3. สามารถเข้าถึงได้ง่าย กล่าวคือ การเข้าถึงความรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลาทั่วโลกจะมีความแตกต่างกันน้อยลง แต่ยังคงมีสิ่งที่แตกต่างกันในการแสวงหาความรู้อยู่บ้าง เช่น ข้อจำกัดการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ข้อจำกัดด้านภาษา ซึ่งจะลดลงตามไปด้วย เนื่องจากศักยภาพและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี

ดังนั้นความรู้ในยุคดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานและองค์กรเป็นอย่างมาก หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาที่ดี ทั้งตัวบุคคลของหน่วยงาน การสนับสนุนอุปกรณ์การเข้าถึงแหล่งข้อมูลของความรู้ ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดเป็นผลพลอยได้มายังองค์การในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดีต่อไป

การพัฒนาองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

“คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และเป็นปัจจัยของการผลิตอย่างหนึ่ง และมีลักษณะใกล้เคียงกับเครื่องจักร ความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงานได้ดีขึ้น ทัศนคติ และมีความรู้จำเป็นต้องใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นสำคัญ การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การทั้งสิ้น พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่ต่างกัน ย่อมแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจกับสถานการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การและเลือกใช้วิธีการบริหารให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ การพัฒนาองค์การนั้นควรควบคู่กันทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์, ระบบบริหาร, ระบบการทำงาน, ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์ การเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ ของโลกส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบริบททางการศึกษา และการพัฒนาองค์การของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สิ่งที่สำคัญและควรตระหนัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกหรือไม่ และจะใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างไร โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาองค์การของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ยั่งยืน คือความสามารถ และสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล และเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมภายใต้การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งการจัดการศึกษาให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร และเพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สุภิญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวถึง แนวทางทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่ประกอบด้วย 4 ประเด็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการกำหนดภาระงานและขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อมุ่งไปสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยการกำหนดขอบข่ายแบบบูรณาการจากภาระงาน 4 งาน เป็นการบริหารงานให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม จากการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา เป็นต้น

2. ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องบริหารกระบวนการอย่างสร้างสรรค์และใส่ใจในทุกมิติโดยประกอบด้วย มิติวงจรหลัก ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การออกแบบการดำเนินงาน การนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการสะท้อนผล ส่วนมิติวงจรย่อย ประกอบไปด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการสะท้อนผล ซึ่งกระบวนการของมิติวงจรย่อยนั้นจะแทรกอยู่ในขั้นตอนของการนำไปปฏิบัติของมิติวงจรหลัก เมื่อเข้าใจกระบวนการบริการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแล้ว ผู้บริหารจะสามารถจัดการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและสามารถตรวจสอบ แก้ไขได้อย่างรวดเร็วทำให้ไม่เกิดปัญหาติดขัดและหรือใช้ระยะเวลาในการบริหารจัดการนานเกินไปด้วย

3. ด้านกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3P ผู้บริหารต้องจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบ 3P ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และเป็นกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่จะสามารถสนองความต้องการและการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3P มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (P1 : Problem based Learning) เป็นแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบกระตุ้นหรือท้าทายความสนใจ ความอยากรู้ของผู้เรียน และทำให้การเรียนรู้มีเป้าหมายมากขึ้นเพราะเกิดสิ่งที่คุณเรียนอยากรู้และต้องการแสวงหาคำตอบ

3.2 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (P2 : Project based Learning) เป็นแนวคิดการสนับสนุนการคิดและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่อาจต่อยอดมาจาก P1 จึงมีโอกาสเกิดนวัตกรรมใหม่ที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง

3.3 การจัดการเรียนรู้เพื่อการประกอบอาชีพ (P3 : Profession based Learning) เป็นแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ P1 และ P2 ให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพให้กับผู้เรียน

4. ด้านการบริหารการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารต้องบริหารจัดการด้วยความเข้าใจในข้อมูลและแนวทางที่ทันสมัยเพื่อให้พร้อมต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เช่น โครงสร้างที่ยืดหยุ่นของสถานศึกษา วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม เทคโนโลยี กลยุทธ์จากหน่วยเหนือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2559) ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้ (สงบ อินทรมณี. 2562)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ตระหนัก เห็นความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีวิสัยทัศน์ตระหนัก เห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่ เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

ดังนั้นสิ่งสำคัญการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คน ผู้เรียนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาอย่างมาก เนื่องจากความรู้ในทุกวันนี้สามารถแสวงหาได้ง่ายขึ้น การเรียนรู้ในยุคนี้จึงไม่ใช่การเรียนเพื่อท่องจำ แต่เป็นการเรียนเพื่อรู้ และรู้เพื่อนำไปใช้ได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีทักษะ “ความสามารถที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต” เพื่อที่จะได้มีความสนใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ด้วยตนเอง สถาบันการศึกษาหลายจึงควรมีการปรับหลักสูตรและวิธีการสอนที่เน้นไปที่การเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง มีการบูรณาการสาขาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเรียนรู้

และทำความเข้าใจต่อหลากหลายปัจจัยที่เป็นตัวเร่งปฏิริยาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะที่สำคัญของการบริหารในยุคดิจิทัลนี้จึงมีมากมายหลากหลาย แต่เป้าหมายที่สำคัญคือการทำให้เกิดนวัตกรรม ทั้งในด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมในด้านการบริหาร และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เพื่อสร้างสรรค์การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติได้ต่อไป

สรุป

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างมีระบบในแต่ละองค์การผ่านกระบวนการต่าง ๆ มีการวางแผน การตั้งวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของความสำเร็จไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมองค์การ เป็นศาสตร์แนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการบุคลากรในองค์การที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป นำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ ทั้งหมดคือ ความพยายามที่จะส่งเสริมคือการเสริมสร้างให้องค์การสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การพัฒนาองค์การเน้นให้ความสำคัญต่อกระบวนการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีแผนไว้ล่วงหน้า โดยในทางปฏิบัติจะนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การมีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการนั้นคือความมุ่งหวังตั้งใจต่อการศึกษาพฤติกรรม และการพัฒนาองค์การ กอปรกับความท้าทายใหม่ที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจบริบทและบทบาทหน้าที่ที่มากมาย และจำเป็นต้องทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กระบวนการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3P ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีพชอบได้อย่างมีความรู้และมีความสุข และการบริหารการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดเป็นแนวทางเป็นกระบวนการ เป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนไว้ก่อน มุ่งมั่นต่อการพัฒนาและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ในยุคดิจิทัล สถานศึกษาที่เป็นหน่วยแรก ๆ ของการเตรียมคน สร้างคนเพื่อการอยู่ในความเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการวางแผนการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ระบบบริหารจัดการสถานศึกษามีส่วนสนับสนุนภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ไม่มีประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องสู้เพื่อต่อต้านในยุคของเทคโนโลยีจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ผู้เรียนจะต้องใช้ชีวิตและทำงานในสังคมที่มีเครื่องมือประเภนี้เป็นตัวกลางมากขึ้น ดังนั้นผู้เรียนและผู้ปกครองจึงคาดหวังให้สถานศึกษา เท่าทันและมีเครื่องมือที่สามารถจัดระเบียบสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พฤติกรรมองค์การ การพัฒนาองค์การ และผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์เพื่อประโยชน์สูงสุดของการศึกษา และผู้เรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล. (2562). **พฤติกรรมองค์การ และการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2560). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- วันชัย มีชาติ. (2550). **การบริหารองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงบ อินทรมณี. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สายหยุด ใจสำราญ และ สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สุธรรม รัชนีโชติ. (2553). **พฤติกรรมองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี.
- เอกชัย กี่สุพนธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล**. วันที่ค้นข้อมูล 1 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaartteartdir>.
- Bruce and Other. (2013). **Planning for technology: A guide for school administration, technology coordinators and curriculum leaders**. California: United States of America.
- Davis, Keith; & Newstrom, J. W. (1985). **Human Behavior at Work: Organizational Behavior**. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dron, J. (2005). **Digital student and their use of e-learning environments**. IADIAS Conference on WWW/internet 2005, Retrieved on 14 January 2023, from www.academia.edu/2656264/Digital_Students_and_their_use_of_elearning_Environment/
- Dubrin, Andrew J. (1984). **Foundations of Organizational Behavior: An Applied Perspective**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- HR NOTEASIA. (2022). **การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ**. Retrieved on 29 January 2023, from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>
- Lee C. Jarvis. (2017). **Friended versus felt: Feigning behaviors and the dynamics of Institutional logics**. Q Academy of management Review 2017. Vol. 42, No.2.
- PlunKett. (1994). *Management*. 5th ed. Belmont, Ca.: Wadsworth Publishing Co.,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). **Organizational Behavior (14th ed.)**. (Translation Editor: Inci Erdem). Ankara: Nobel Publications.
- Truelookpanya. (2016). **School Management in Digital Era**. Retrieved on 30 January 2023, from <https://www.truelookpanya.com/dhamma/content/52232/>

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

A STUDY ON THE USE OF DIRECTOR EDUCATIONAL POWER IN CHOMPBU SUB-
DISTRICT UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE2

ชเนตร์ ศรีวิชัย¹, นิรดา เวชญาลักษณ์²

Chaned Sriwichai¹, Nirada Wechayaluck²

Corresponding Author E-mail: Chaned.s@psru.ac.th

Received: March 09, 2023; Revised: March 17, 2023, 2023; Accepted: April 04, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพิษณุโลก เขต 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครู 72 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพิษณุโลก เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อำนาจการบังคับ เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจจากการให้รางวัล พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อำนาจจากการบังคับ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาที่กระทำผิดกฎระเบียบก่อนการลงโทษอย่างสม่ำเสมอ ทุกครั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำทัณฑ์บนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด

คำสำคัญ : อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²Advisor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study on the use of director educational power in Chomphu sub-district, Noen Maprang district under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The population consisting of 5 directors educational and 72 teachers, totally 77 people. The research instrument was 5 level evaluation questionnaires with a reliability at 0.97. Data were analyzed using mean and standard deviation. The research results were as follows;

The use of director educational power in Chomphu sub-district, Noen Maprang district of Phitsanulok primary educational service area office 2. It was a high level at all aspects, with the highest average was Reward, followed by Legitimate, Referent, Expert, whereas, the aspect with the lowest mean was Coercive. When considering the aspect with the highest mean Reward, it was found that the item with the highest mean was that the school administrators considered merit. Fair promotion of subordinates' salaries and the item with the lowest mean was that the school administrators make their subordinates feel warm and friendly. The lowest aspect average was the Coercive. It was found that the item with the highest average was the school administrator warning subordinates who often violate the regulations before punishment and the item with the lowest mean was the school administrator released the teachers and staff of the criminal school on parole

Keywords: power, director educational, teacher

บทนำ

บทบาททางการศึกษาในปัจจุบัน และในอนาคตจะทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีปัจจัย หรือการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมของประชากรในสังคมไทย ให้มีความก้าวหน้าทันยุคใหม่อย่างมั่นคง ในการบริหารการศึกษามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสังคมไทย ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจะให้ประสบผลสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ที่เป็นกฎหมายหลักในการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทยในมาตรา 37 ได้กำหนดว่า การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรี โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 2)

แนวทางการบริหารสถานศึกษาข้างต้นที่กล่าวมา จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำที่ดีที่ ฌริตา เวชญาลักษณ์ กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่มีความคิดกว้างไกล ทันเหตุการณ์กับโลกยุคโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดน ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิด และวิธีการใหม่ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิด และวิธีการที่ดี ต่อยอดหลักโครงสร้าง และส่วนต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน บ่งบอกถึงลักษณะที่เป็นองค์การรวม มองด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมอย่างสัมพันธ์กัน และเป็นระบบ มีการบูรณาการร่วมกันเพื่อการบริหารในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จในอนาคต (ฌริตา เวชญาลักษณ์. 2560: 21) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำ โดยความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ หรืออำนาจแฝง ในการกำหนดพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลอื่นๆ ให้ยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ อิทธิพลของผู้นำแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามการกระทำของผู้นำ ผู้นำบางคนอาจมีอิทธิพลในด้านของความเคารพนับถือ ความชื่นชม ความพึงพอใจของผู้อื่น เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีพระคุณ อาจเรียกว่ามีอำนาจบารมี หรืออำนาจพระเดชพระคุณนั่นเอง (เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. 2560: 3)

การใช้อำนาจหน้าที่หรืออำนาจแฝง ผู้นำสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่จะแสดงถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดเวลา สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจ และอิทธิพล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง คอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอน ถูกทิศทาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2557: 1) เช่นเดียวกับสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัยอำนาจ อิทธิพล การจูงใจ และการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล ซึ่งการบริหารงานด้านบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรด้วย (ขวัญจิตร อักษร. 2565: 2) ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นได้ทั้งด้านบวก และด้านลบ สอดคล้องกับทฤษฎีอำนาจของเฟรนซ์และราเวน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)อำนาจจากการให้รางวัล เป็นการส่งเสริมให้ขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การพิจารณาความดีความชอบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 72 ว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ

สมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 25)

2) อำนาจจากการบังคับ เป็นการใช้กฎระเบียบวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หากทำผิดระเบียบวินัยจะมีการลงโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวดที่ 6 เรื่อง วินัย และการรักษาวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 27 - 31)

3) อำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจทางการบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 เรื่องอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 11)

4) อำนาจจากการอ้างอิง เป็นการใช้อำนาจที่อ้างอิงมาจากบุคคลที่มีภูมิหลังคล้ายตนเอง หรือผู้มีอำนาจมากกว่า เช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 24 เรื่องให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้อำนาจ และหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10)

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นการแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากการพัฒนาตนเองจนมีวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 ว่าให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 15)

จากการทบทวนวรรณกรรมการใช้อำนาจทั้ง 5 ด้าน ตามทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจจำแนกตามฐานอำนาจ 5 ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้ดังต่อไปนี้ 1) อำนาจจากการให้รางวัล คือ การให้คำชมเชย ให้รางวัล ให้เครื่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นแก่ครู 2) อำนาจจากการบังคับ คือ การใช้กฎระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแก่ครู มีสิทธิดำเนินการทางวินัยสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป 3) อำนาจตามกฎหมาย คือ การควบคุม การดูแล ส่งเสริม สนับสนุน พิจารณาเสนอความดีความชอบ จัดทำมาตรฐานภาระงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) อำนาจจากการอ้างอิง คือ ใช้การอ้างอิงหน้าที่จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เรื่อง การพิจารณาเสนอความดีความชอบ เสนอแนะการบรรจุ และแต่งตั้งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ คือ การมีตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีคุณวุฒิใดที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10 - 31) และผลของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณิชดา โกรทินธาคม พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายคลึงกัน (ณิชดา โกรทินธาคม. 2562: 667) แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้อำนาจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

จากนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้

ผู้บริหารระดับสูงนำไปพัฒนาการใช้อำนาจ หรือหาแนวทางการใช้อำนาจที่เหมาะสมต่อบริบทของหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีตัวแปรคืออำนาจทั้ง 5 ด้าน ตามทฤษฎีฐานอำนาจ 5 ด้าน ของเฟรนช์และราเวน (French, & Raven. 1959: 151 – 164) เป็นแนวคิดหลัก และศึกษาทฤษฎีอำนาจจากนักวิชาการท่านอื่นอีก 11 ท่านเป็นแนวคิดรอง ได้แก่ Etzioni (1975, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2560: 235 - 236), McClelland (1975: 402 – 404), Raven, & Kruglanski (1975: 177), Weber (1978, Weber (1986), อ้างถึงใน พัชรินทร์ สิริสุนทร. 2558: 68), Robbins (1983: 134), Hersey, & Blanchard (1993: 235), Hoy, & Miskel (1991: 225 - 226), (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2556: 153 – 155), (สมเกียรติ วันทะนะ. 2557: 23 – 37), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560: 70), อีร์คักดี อุปรมัย อุปไมยอิชัย และคณะ (2563: 57) แต่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากการใช้อำนาจ 3 ด้าน (Effect of Power) ได้แก่ 1) การมอบหมาย (Commitment) 2) การปฏิบัติตาม (Compliance) และ 3) การต่อต้าน (Resistance)

จากการทบทวนวรรณกรรมตามทฤษฎีฐานอำนาจ 5 ด้าน ของเฟรนช์และราเวน และศึกษาทฤษฎีอำนาจจากนักวิชาการท่านอื่นอีก 11 ท่าน ได้อำนาจ 5 ด้าน ดังนี้ 1) อำนาจจากการให้รางวัล 2) อำนาจจากการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจจากการอ้างอิง และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เมื่อประกอบกับการพิจารณาการใช้อำนาจจะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้ 1) อำนาจจากการให้รางวัล เป็นการส่งเสริมให้ช่วยเหลือหรือกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การพิจารณาความดีความชอบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 72 ว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 25) 2) อำนาจจากการบังคับ เป็นการใช้กฎระเบียบวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หากทำผิดระเบียบวินัยจะมีการลงโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวดที่ 6 เรื่องวินัย และการรักษาวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 27 - 31) 3) อำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจทางการบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 เรื่องอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 11) 4) อำนาจจากการอ้างอิง เป็นการใช้อำนาจที่อ้างอิงมาจากบุคคลที่มีภูมิหลังคล้ายตนเอง หรือผู้มีอำนาจมากกว่า เช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 24 เรื่องให้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้อำนาจ และหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10) 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นการแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากการพัฒนาตนเองจนมีวิถีสถาณะ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 ว่าให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 15)

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครู จำนวน 72 คน จากโรงเรียนในตำบลชมพู อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นแบบตรวจสอบรายการข้อความ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน และมีคำถามจำนวน 28 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู

2. ผู้วิจัยส่ง และรับแบบสอบถาม ให้กับประชากรในการศึกษา จำนวน 77 ฉบับ

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม จากประชากรในการศึกษา จำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (%) และค่าความถี่ (f)

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จะวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในรายด้านทั้ง 5 ด้าน และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) อนึ่งการรวมอำนาจบางประเภทเข้าด้วยกันอาจส่งผลทางลบที่ตรงกันข้าม โดยทำให้อำนาจลดลง โดยเฉพาะการใช้อำนาจเพื่อข่มขู่ (Coercive Power) (สุเทพ

พงศ์ศรีวัฒน์. 2550: 104) ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ทำการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของอำนาจทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในรายด้าน แต่ละด้านเท่านั้น

ผลการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อำนาจจากการให้รางวัล รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อำนาจจากการบังคับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง และสะดวกสบายในการทำงาน

2. อำนาจจากการบังคับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตักเตือนครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่กระทำผิดกฎระเบียบก่อนการลงโทษอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำทัณฑ์บนแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่กระทำผิด

3. อำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

4. อำนาจจากการอ้างอิง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวมีความประพฤติดีงาม มีศีลธรรมเหมือนผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานสูง สามารถให้คำปรึกษา แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล ใช้การบังคับ การทำตามกฎหมาย ใช้การอ้างอิงจากผู้อื่น และใช้ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ หรือผลงานของตนเอง เป็นกลไกในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงาน บริหารสถานศึกษา และบริหารบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีคุณภาพ ซึ่งอำนาจที่กล่าวมาเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ประจวบ กล่อมจิตร กล่าวไว้ว่า หัวหน้างานควรเข้าใจแรงจูงใจ (Motivation) ที่ทุกคนต้องการในการกระตุ้นการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน และนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย ดังเช่นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของมาสโลว์ (ประจวบ กล่อมจิตร. 2557: 90) สอดคล้องกับ จิตติมา วรธรรมศรี กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติ วิธีการบริหารจัดการ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สอน และวิธีการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง มีสมรรถนะดิจิทัล

เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของผู้สอน (จิตติมา วรณศรี. 2564: 105) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา ดิษฐ์ประดับ และ นุชนรา รัตนศิริระประภา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (วาสนา ดิษฐ์ประดับ, และนุชนรา รัตนศิริระประภา. 2565: 89) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน (ญัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. 2561: 737 – 739)

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สามารถสร้างแรงผลักดันด้านบวก เสริมแรงจูงใจในการทำงานสามารถพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งตรงกับความต้องการของครูอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaenal Mustafa Elqadri, Priyono, Rahayu Puji Sucin & Teddy Chandra ได้ศึกษาเรื่อง Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries (ผลของรูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน) พบว่า แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจของผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก บ่งชี้ว่าความเป็นผู้นำแบบเสริมแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 97.1 ส่วนที่เหลือร้อยละ 2.9 ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ (Zaenal, Priyono, Rahayu, & Teddy. 2015: 183) และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณธรณ จันทะมาตราช ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจส่วนบุคคล และด้านอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ (ศิริวรรณธรณ จันทะมาตราช. 2564: 668)

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้อำนาจจากการบังคับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจจากการบังคับ หรือเสริมแรงทางลบ แต่เลือกใช้รูปแบบการใช้อำนาจอื่นแทน เพื่อให้เกิดการบริหารงานแบบหลักกัลยาณมิตร หรือใช้อำนาจการบริหารแบบสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และลดความขัดแย้งในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali Idroos ได้ศึกษาเรื่อง The Effect of Coercive Power and Reward toward Teacher's Job Satisfaction (ผลของอำนาจบีบบังคับและอำนาจจากการให้รางวัลต่อความพึงพอใจของครูในการทำงาน) พบว่า อำนาจจากการให้รางวัลส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และอำนาจบีบบังคับจะส่งผลให้เพิ่มความไม่พอใจของครูในโรงเรียน (Ali. 2020: 491) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุธี ขวัญเงิน ได้กล่าวว่า การควบคุม หรือบังคับที่เข้มงวดเกินไปก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการ และไม่ตั้งใจ ผู้บริหารมักจะควบคุมอย่างใกล้ชิดผลที่เกิดขึ้นในระยะแรก คือ การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น แต่พนักงานเสียขวัญขาดงานมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานตกต่ำลง เป็นเหตุให้ผู้บริหารกดดันมากขึ้น มีผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผิดแปลกสภาวะ และต้องการทำลายระบบควบคุม (สุธี ขวัญเงิน. 2559: 220) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนฉาย เงามาม และคณะ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เตือนฉาย เงามาม, และคณะ. 2565: 39) และยังคงสอดคล้องกับบทความของ กุสุมา ยี่ภู่ กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการใช้อำนาจความสะอาด อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การสร้างโอกาส

การเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้ นำที่ สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอก กรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารทั้งหลายต้องสร้างคุณสมบัติการเป็นมิตรที่ดีให้มีในตนเองตาม หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 อันเป็นองค์คุณของกัลยาณมิตรที่ดี และมีมิตรแท้ อันจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงาม และความเจริญ ให้แก่ตนเองต่อไป (กุสุมา ยี่ภู่, 2565: 488)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 อำนาจจากการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ควรให้ขวัญกำลังใจ หรือรางวัลอื่นๆ แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกที่มีกรักที่ชอบ พิจารณาการให้รางวัลอื่นๆ ตามความ เหมาะสม เช่น การชมเชย การให้กำลังใจ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.2 อำนาจจากการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ควรมอบหมายงาน มอบหมายความรับผิดชอบ และกฎระเบียบของสังคม กฎการทำงานร่วมกัน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร หรือสร้าง ชั้นตอนกฎเกณฑ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ เพื่อลดแรงเสียดทานจากครู และความขัดแย้งในองค์กร จากกระบวนการ การ บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้พบว่า อำนาจจากการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมีการศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้เป็นรูปแบบ หรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของ ตนเอง

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบจากการใช้อำนาจ 3 ด้าน (Effect of Power) ได้แก่ 1)การมอบหมาย (Commitment) 2)การปฏิบัติตาม (Compliance) และ 3)การต่อต้าน (Resistance)

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 มีความสามารถในการใช้อำนาจ 5 ด้าน ตามทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French, & Raven. 1959: 151 – 164) ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ดี โดยพิจารณาจากรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน และประเด็น เพื่อพัฒนาโดยพิจารณาจากรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนผังมโนทัศน์สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

ที่มา : ชเนศร์ ศรีวิชัย (2565)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุสุมา ยี่ภู่. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักกัลยาณมิตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 482 - 490.
- ขวัญจิตร อักษร. (2565). วาระการประชุม: ประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน 1/2565. พิษณุโลก: รักไทยร่วมเกล้าอุปถัมภ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ณิตดา โกรทินธาคม. (2562). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 661 - 673.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชต. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ, 2(1), 732 - 742.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนฉาย เงามาม, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(1), 39 - 50.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, และคณะ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจวบ กล่อมจิตร. (2557). เทคนิคการเพิ่มผลผลิตในองค์กรหลักการและตัวอย่างการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2558). ความรู้อำนาจและสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์ จำกัด.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ, และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 80 - 92.
- ศิริวรรณ จันทะมาต. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 661 - 672.
- สมเกียรติ วันทะนะ. (2557). ทฤษฎีอำนาจ. กรุงเทพฯ: สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). หลักการจัดการ Principles of Management. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

-
- Ali, I. (2020). **The Effect of Coercive Power and Reward toward Teacher’s Job Satisfaction.** *International Journal of Innovation Creativity and Change*, 12(5), 491 – 504.
- French, J., & Raven, B. H. (1959). **The base of social power.** New York: Harper & Row.
- Hersey, P.K. & Blanchard, K.H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.** (6th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration Theory Research and Practice.** Singapore: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1975), **Power: The Inner Experience.** New York: Irvington.
- Raven, H. & Kruglanski, W. (1975). **Conflict and Power in P. G. Swing, The Structure of Conflict.** New York: Academic Press.
- Robbin, S.P. (1983). **Essentials of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs: Indiana University Book Store.
- Zaenal, M. E., Priyono, Rahayu, P. S. & Teddy, C. (2015, 28, September). **Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries.** *International Education Studies*, 8(10), 183 – 1

การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชัยนาท

A STUDY OF ADMINISTRATION PROBLEMS OF THE CHILD DEVELOPMENT
CENTER UNDER THE LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION,
CHAI NAT PROVINCE

สลิลทิพย์ คชวงษ์¹, ปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์², สายทิพย์ ยะฟู³
Salintip Kotchawong¹, Paponsan Potipitak², Saythit Yafu³

Corresponding Author E-mail: salintip.ko@nsru.ac.th

Received: March 30, 2023; Revised: June 06, 2023; Accepted: June 23, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 2) เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและ ครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง การได้มาซึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 144 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเที่ยง 0.91 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับปัญหาสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า ตำแหน่งในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การบริหารจัดการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

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

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{2,3} Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this study were to 1) study problem level of the administration of the child development center and 2) compare problem level of the administration of the child development center according to the opinion of headmasters and teachers in the child development center classified by working position, education level and working experience. The sample group was 144 people from simple random sampling. The study instrument was a questionnaire about the problem of the administration of the child development center with the reliability at 0.91. The data were analyzed by mean, and standard deviation. Hypothesis testing were t-test, One-way ANOVA. The study findings were as follows:

1. The problem level of the administration of the child development center in overall was at the high level. When considering each aspect, the encouragement about participation of family and community was at high problem level, the personal management of all types, follows by affiliation was at high problem level, the managing of the safety environment in the child development center was moderate problem level, respectively.
2. The comparison of the problem level the child development center administration according to the opinion of headmasters and teachers classified by working position, education level and working experience was no statistically significance.

Keywords: The Child Development Center, The Local Administration Organization, The Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในยุคที่สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2560: 14)

การจัดการศึกษาปฐมวัย ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เนื่องจากช่วงปฐมวัยเป็นช่วงที่มีการพัฒนาการด้านสมอง และการเรียนรู้อย่างรวดเร็วที่สุด ดังนั้นจึงถือได้ว่าช่วงปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่ต้องการการปลูกฝังดูแลเป็นพิเศษ เพื่อจะได้เป็นรากฐานที่สำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตลอดชีวิตให้เติบโตเป็นเด็กฉลาดและประสบความสำเร็จในชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 1) แต่จากการติดตามพัฒนาการของเด็กไทยพบว่า มีพัฒนาการที่ล่าช้าทั้งทางด้านสติปัญญา การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ ภาษา และการปรับตัว เนื่องจากขณะนี้เด็กปฐมวัยได้รับการสนับสนุนที่ไม่เหมาะสมกับธรรมชาติของวัย เช่น การที่ผู้ปกครองให้เด็กเรียนกวดวิชาเพื่อสอบเข้าโรงเรียนชั้นประถมศึกษาที่มีชื่อเสียง และอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่โรงเรียนในระดับอนุบาลจำนวนมากเปิดสอนพิเศษเพิ่มเติมในช่วงวันหยุดหรือปิดเทอม รวมถึงการเร่งเรียน เขียนและอ่านเกินพัฒนาการของเด็ก ซึ่งเป็นความเข้าใจที่คาดเคลื่อนในการจัดการศึกษาปฐมวัย ทำให้การศึกษาปฐมวัยในวันนี้มุ่งเน้นแต่การท่องจำความรู้เพื่อสอบแข่งขัน และเน้นเฉพาะด้านเนื้อหาสาระมากกว่าการพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ ได้แก่ การคิดแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้เหตุผล รวมถึงการขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้การดำเนินชีวิตส่งผลให้เด็กขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ขาดทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น และขาดทักษะความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. 2558: ออนไลน์) การพัฒนาเด็กทำได้โดยการให้การศึกษา การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาอารมณ์ บุคลิกและสังคม เพื่อเตรียมรับการศึกษาดำเนินไป การจัดการศึกษาในระดับนี้อาจจะรูปแบบของชั้นเด็กเล็ก อนุบาล หรืออยู่ในรูปศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นนโยบายหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560

จากการศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาของประเสริฐ บุญมี (2554: 608) ที่ศึกษาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านครูพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก อาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐานขาดงบประมาณสื่ออุปกรณ์และเครื่องเล่น สนามสำหรับเด็กไม่เพียงพอ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนาซึ่งต้องอยู่ในบริเวณวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถเข้าไปบริหารจัดการหรือสร้างอาคารหลังใหม่ให้ได้ นอกจากซ่อมแซมหรือต่อเติมเท่านั้น อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัดจึงไม่ได้มาตรฐาน และแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566 – 2570 ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท พบว่าจุดอ่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาทต้องมีการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ รวมถึงอุปกรณ์และการใช้ระบบ ICT ยังไม่เต็มศักยภาพครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลชนบทรวมถึงด้านอาคารสถานที่หลายแห่งยังไม่ได้คุณภาพเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจงานให้ แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ อีกทั้งภารกิจที่ถ่ายโอนยังทรุดโทรมต้องปรับปรุงซ่อมแซม (องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท. 2566: 43 - 45)

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมดูแล รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงศึกษาระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550: 1) ได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาศูนย์เด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหรือมัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. วิเวกต์ ธัญญพันธ์ (2557: 10) ได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษแก่เด็ก อายุระหว่าง 3 – 5 ปี และมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559: ค) ได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. วชิรินทร์ เสมามอญ (2559: 41) ได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน รับเลี้ยงเด็กอายุ 2-6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนที่จะเข้าเรียนชั้นประถมศึกษา

5. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562: 3 - 4) ได้ให้ความหมายของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง สถานที่รับดูแล พัฒนา จัดประสบการณ์เรียนรู้ และการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยครอบคลุมตั้งแต่ทารกแรกเกิดถึง 6 ปี หรือก่อนเข้าเรียนประถมศึกษาปีที่ 1 ที่ใช้ชื่อหลากหลาย

สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่เลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยครอบคลุมตั้งแต่ทารกแรกเกิดถึง 6 ปี หรือก่อนเข้าเรียนประถมศึกษาปีที่ 1

การจัดการศึกษาปฐมวัย คือการจัดการศึกษาในรูปของการอบรมเลี้ยงดูที่เป็นพื้นฐานของชีวิตเพราะในปัจจุบัน ข้อมูลความรู้ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งถึงอายุ 6 ปี เป็นวัยที่สำคัญในการปูพื้นฐานในการพัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคต ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สำหรับความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอดังนี้

1. สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 (2562: 8) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยหมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ในลักษณะการอบรมเลี้ยงดูให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตลอดจน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ที่เหมาะสม เพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพ และพร้อมที่จะรับการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งถือเป็นจุดสำคัญที่ควรมีการวางแผนด้านการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติของเด็ก

2. อภิวัฒน์ บุตรโสภะ (2560: 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย คือ การจัดในสถานะของการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาแก่เด็กทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยต้องอาศัยแนวคิดและหลักการเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ในลักษณะของการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะที่พิเศษแตกต่างไปจากระดับอื่น และเพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพ และพร้อมที่จะรับการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป

การจัดการศึกษาปฐมวัยถือเป็นจุดเริ่มต้นการเริ่มชีวิตในเด็กปฐมวัยซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมมามีการเจริญเติบโตมากกว่าทุกๆ ช่วงอายุ และเป็นช่วงที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆให้แก่เด็ก โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอดังนี้

1. ปรีชาภรณ์ ศรีโยวงค์ (2557: 25) กล่าวว่า การศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นการวางรากฐานในการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและ พัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

2. สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 (2562: 8 - 9) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติการ จัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเด็กในการเสริมสร้างพัฒนาการการเรียนรู้ให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากสถาบันทางสังคมทุกสถาบัน หากผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาปฐมวัย ตระหนักถึงความสำคัญและร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างเต็มศักยภาพ จะส่งผลต่อคุณภาพของประชากรที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญ เนื่องจากการที่ครูจะสอนเด็กได้ดีจำเป็นต้องศึกษาในตัวเด็ก โดยเฉพาะในช่วงของ 5 ปีแรกของชีวิต ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดของการเรียนรู้ และเด็กจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่หรือผู้ดูแลเด็ก หากทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญและร่วมมือการพัฒนาการศึกษาปฐมวัย จะส่งผลให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นหลักการสำคัญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ เพราะในการจัดประสบการณ์ให้เด็กอายุ 3 - 5 ปี จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยต้องคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคนทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ไว้ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 4) กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ว่าเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้สอนเด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู การพัฒนา และให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างเป็นองค์รวมมีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

- 1.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน
- 1.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็ก ตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
- 1.3 ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม ผ่านการเล่นอย่างมีความหมายและมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย และมีการพักผ่อนเพียงพอ
- 1.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข
- 1.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. กันตวรรณ มีสมสาร และกัญญา ศิลปกิจยาน (2561 : 174) กล่าวว่า หลักการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยในยุค 4.0 การพัฒนาเด็กปฐมวัยในยุค 4.0 ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้คิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดผลิตภาพ และคิดริบคิดชอบ จะต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็น อาทิ การสังเกต การจับประเด็น การแยกแยะ การจัดหมวดหมู่ การสรุป การประยุกต์ใช้ การมองเห็นอะไรใหม่ ๆ การตั้งคำถาม การแก้ปัญหา การคิดต่อเนื่อง การประเมิน การประเมินเหตุการณ์ การมองเห็น ประโยชน์ ฯลฯ ควบคู่กันไปด้วย การพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะและทักษะดังกล่าวจะต้องจัดประสบการณ์ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ที่ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการลงมือกระทำ ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active) ได้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ และสร้างความหมายให้กับสิ่งนั้นด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ซึ่งเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพและพัฒนาทางสมอง เพื่อมุ่งหวังให้เด็กได้รับการพัฒนาทุก ๆ ด้าน โดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยต้องส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดพัฒนาการในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาเต็มศักยภาพตามช่วงวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าสถานศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยจำแนกเป็นหัวหน้าสถานศึกษาจำนวน 106 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 116 คน รวม 222 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางครีชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วน ได้หัวหน้าสถานศึกษา 69 คน และครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 75 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลโดยครอบคลุมการบริหารจัดการตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ.2562 ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด 3) ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย 4) ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ และ 5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ข้อเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งเมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้ว พบว่าข้อคำถามที่วัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์มีจำนวน 60 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือนำจากคณะกรรมการศึกษาและครูผู้ดูแลเด็ก จังหวัดชัยนาท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็ก
2. ผู้ศึกษาจัดส่งหนังสือถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท และขอความอนุเคราะห์ให้หัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form โดยใช้วิธี Scan QR Code จำนวน 144 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 1 – 15 ธันวาคม 2565
3. ผู้ศึกษาได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามทาง Google Form โดยได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามกลับมา 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย หาค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง นำมาวิเคราะห์สถิติโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสูงสุด 2 อันดับแรก และอันดับสุดท้ายของปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 5 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาสูงสุด คือ การนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.73$) รองลงมา คือ การนำผลการประเมิน ไปพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.78$) และระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ การบริหารจัดการข้อมูลที่เป็นระบบอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, S.D. = 1.28$)
 - 1.2 ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาสูงสุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.85$) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่สร้างสรรค์เพื่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.86$) และระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.80$)
 - 1.3 ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาสูงสุด คือ การปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบและมีการสำรวจค้นหาจุดเสี่ยง เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขเป็นระยะอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.61$) รองลงมา คือ การฝึกซ้อมแผนอพยพให้กับบุคลากรและเด็กทุกคนเสมือนเกิดเหตุจริงอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69,$

SD. = 0.56) และระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ โครงสร้างและตัวอาคารมั่นคงมีขอบเขตและทางเข้า – ออกที่ชัดเจนอยู่ในระดับน้อย (\bar{X} = 1.70, SD. = 1.02)

1.4 ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.95, SD. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาสูงสุด คือ การจัดทำมีการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกสุขลักษณะทั้งภายในและภายนอกอาคารอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51, SD. = 0.80) รองลงมา คือ การจัดทำมีการอบรมปฐมพยาบาลและฝึกช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.55, SD. = 0.98) และระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ การจัดทำมีอาหารที่เหมาะสมและเพียงพอตามวัยทุกวันอยู่ในระดับน้อย (\bar{X} = 1.78, SD. = 1.36)

1.5 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, SD. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาสูงสุด คือ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66, SD. = 0.58) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและมีสมาชิกในชุมชนสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ใน ระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54, SD. = 0.66) และระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ พื้นที่หรือช่องทางประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.97, SD. = 0.73)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขาดการติดตามและประเมินผล ทำให้ไม่ได้รับการปรับปรุงการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะต้นสังกัดขาดการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิราภรณ์ มากมี (2563) พบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการขาดกำกับ ติดตาม และประเมินผลของหน่วยงานต้นสังกัดในด้านการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ ญัฐนันท์ มั่นคง (2562) พบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากอาจ เนื่องมาจากการผู้บริหารท้องถิ่นมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกเหนือจากการจัด ประสพการณ์ให้กับผู้เรียน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำบัญชีการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลให้บุคลากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการจัดประสพการณ์ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และขาดการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิราภรณ์ มากมี (2563) พบว่า ปัญหาการบริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ปัญหาที่มีระดับมากที่สุด คือ ปัญหาด้านบุคลากร

3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ได้รับการถ่ายโอนมาจากกรมการพัฒนาชุมชน กรมศาสนา ฯลฯ ลักษณะของอาคารสถานที่มี ลักษณะแออัด คับแคบ ไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงขาดการส่งเสริมด้านมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย ขาดการสำรวจจุดเสี่ยง ทั้งภายในและภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกซ้อม แผนอพยพสำหรับบุคลากรและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิติยา การันต์ (2558) พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าแฉะ ด้านพื้นที่ใช้สอยและด้าน มาตรการความปลอดภัยมีคุณภาพตั้งแต่ระดับปรับปรุงจนถึงระดับดี รวมถึงจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรายงานข้อมูลการ ประเมินคุณภาพสำรวจและการตรวจสอบของการประเมินภายในหน่วยงานและจากหน่วยงานภายนอกพบว่า มีสภาพของ อาคารสถานที่ พื้นที่ใช้สอยและสนามเด็กเล่น ที่ควรพัฒนาและเร่งปรับปรุง และมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายแก่เด็ก

4. ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องด้วยศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าอาหารกลางวันจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงพอ จึงสามารถดำเนินการ จัดหาอาหารกลางวันที่มีคุณภาพและเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน จัดสถานที่สำหรับการแปร่งพิน ล้างมือได้ อย่างเหมาะสม พื้นที่การนอนหลับสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้ดี แต่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดการจัดการขยะสิ่ง ปฏิกูลอย่างถูกสุขลักษณะ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะ ซึ่งในปัจจุบันกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีแนวทางเกี่ยวกับการปลูกฝังวินัยการคัดแยกขยะให้แก่เด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมปลูกฝังวินัยให้แก่เด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในการคัดแยกขยะ โดยการจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนเป็นการจัดการขยะต้นทาง ซึ่งการลดปริมาณขยะเปียกหรือขยะ เศษอาหารที่มีปริมาณน้ำหนักรวมมากที่สุด จะช่วยลดปัญหากลิ่นน้ำเสียจากการเก็บขนขยะ ลดภาระงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากบ่อฝังกลบ ซึ่งสอดคล้องกับ (กระทรวงมหาดไทย. 2565: ออนไลน์) นโยบายของกระทรวงมหาดไทยโดยการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อบรรลุเป้าหมาย การลดก๊าซเรือนกระจกและการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ โดยกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้ดำเนินการโครงการถังขยะเปียก ลดโลกร้อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเทศไทย โดยให้จังหวัดส่งเสริมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการจัดทำถังขยะเปียกให้ครบทุกครัวเรือน รวมถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง เพื่อเป็นการ ส่งเสริมการคัดแยกขยะครัวเรือน ลดการปนเปื้อนขยะเปียกกับของเหลือใช้อื่น ๆ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ตลอดจนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะมี เนื่องมาจากการคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระบบอุปถัมภ์ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินคุณภาพ ขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริม

ความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรศราภรณ์ เหมือนสิงห์ (2559) พบว่า ปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านที่มีปัญหาด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง พบว่า

1. หัวหน้าสถานศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กที่มีตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันในการที่จะพัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนที่เข้ารับการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวพล วชิสิงห์ (2562) พบว่า ปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. หัวหน้าสถานศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจจะมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานด้านการศึกษามุ่งเน้นให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิจรา สารีอาจ (2562) พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. หัวหน้าสถานศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะหัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างร่วมกัน ต้องประสานงานกันเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้หัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน สามารถเข้าใจการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุกลพิทักษ์ มลาไว (2563) พบว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท ซึ่งมีการพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาสูงสุด 3 ลำดับ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน หัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กควรมีการประสานงานกับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการ

ขับเคลื่อนการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประสานเชื่อมโยงกับสมาชิกในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงมอบหมายงานที่นอกเหนือจากการจัดประสบการณ์ให้เหมาะสม ไม่มากจนเกินไป และมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้ดูแลเด็กควรประเมินแผนพัฒนาการศึกษาและนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่าปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท พบปัญหาหนักที่สุดในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ด้านการบริหารจัดการบุคลากร และด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ผู้ศึกษาจึงขอให้ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เหมาะสมกับชุมชน ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรศึกษาปัญหาการบริหารด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). **รวมกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงมหาดไทย. (2565). **รายละเอียดโครงการถึงขยะเปียก ลดโลกร้อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2566, จาก http://www.dla.go.th/upload/document/28141_4_1664553774949.pdf?time=1664928840961
- กันตวรรณ มีสมสาร และกัญญา ศิลปกิจยาน. (2561). **การพัฒนาเด็กปฐมวัยในยุค 4.0. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 8(1), 171-178.
- ชวพล วชิสิงห์. (2562). **สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ มั่นคง. (2562). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ธราภรณ์ มากมี. (2563). การศึกษาปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิจรา สาริอาจ. (2562). ปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประเสริฐ บุญมี. (2554). ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชาภรณ์ ศรีโยวงศ์. (2557). ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชรินทร์ เสมามอญ. (2559). สภาพและปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิเวกต์ ธัญญ์ชนันท์. (2557). ยุทธศาสตร์การพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสงเปือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศราภรณ์ เหมือนสิงห์. (2559). ปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศุกลพิจักษณ์ มลาไวย์. (2563). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). การดูแลการศึกษาเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____ (2562). มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). บทบัญญัติด้านการศึกษามารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: Academic Focus.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 5. (2562). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาล ประจำเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 5. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2558). เปิดสถานการณ์เด็กปฐมวัย มุ่งตัวตั้งแต่อนุบาล. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2565, จาก www.thaihealth.or.th/Content/27887-เปิดสถานการณ์เด็กปฐมวัย%20มุ่งตัวตั้งแต่วัยอนุบาล.html
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566 – 2570 แก่ไขครั้งที่ 4/2566. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2566, จาก https://www.chainatpao.go.th/files/com_strategy/2023-03_e135fd9ebd8d91d.pdf

-
- อภิวัฒน์ บุตรโสภณ. (2560). การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 2(2), 1 – 15.
- อิทธิยา การันต์. (2558). แนวทางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าแงะ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทย
ร่่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

A STUDY OF PARTICIPATION IN BUDDHIST ORIENTED SCHOOL OF RAKTHAI
ROMGLAO UPRATHAM SCHOOL IN PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ทัชชัย ตาลตา¹, นิคม นาคอ้าย²

Tachchai Talta¹, Nikom Nak - ai²

Corresponding Author E-mail: tachchai.t@psru.ac.th

Received: March 11, 2023; Revised: March 17, 2023; Accepted: April 13, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ และ 2) เพื่อจำแนกระดับการมีส่วนร่วมตามผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 16 คน พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 6 รูป คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 15 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 161 คน จำนวนทั้งสิ้น 208 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 16 คน พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 6 รูป คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 89 คน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน จำนวนทั้งสิ้น 136 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในภาพรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตอน พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ชั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา และชั้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่องเท่ากัน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ชั้นประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินการ 2) การจำแนกระดับการมีส่วนร่วมตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า พระภิกษุสงฆ์มีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ผู้ปกครองนักเรียน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, โรงเรียนวิถีพุทธ, การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

¹อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,

²Advisor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study participation in Buddhist Oriented School and 2) classify the level of participation by people involved in the operation of Buddhist schools. It was quantitative research. The population was 10 school administrator and school committees, 16 teachers, 6 monks, 15 student council committees and 161 student parents, total 208 people. The sample was 10 school administrator and school committees, 16 teachers, 6 monks, 15 student council committees using a specific selection method and 89 student parents using a simple random sampling without replacement, total 136 people. They were selected by Krejcie and Morgan's. The instrument for collecting data was a questionnaire. The data were analyzed by mean and standard deviation. The research results were found as follows; 1) participation in Buddhist Oriented School in overview and step by step was at a high level. Considering step by step, it was found that participation in the implementation of Buddhist schools in the process of setting up conditions and components was the highest average values, followed by steps to develop students and personnel according to the Trisikkha system and continuous improvement and development balanced. The final part was Evaluation stage and publish the results. 2) Classification of participation levels by stakeholders, it was found that monks had the highest average, followed by School Director and School Board. The final part was student parents.

Keywords : Participation, Buddhist school, Buddhist school operation

บทนำ

จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก วิทยาการเทคโนโลยีและการสื่อสารเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามยุคของโลกาภิวัตน์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่มีบทบาทอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตและการสื่อสารในสังคม เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางทุนนิยมเสรี วัตถุนิยม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 1 - 2) กล่าวว่า การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสังคมมีภาพของการใช้ความรุนแรง ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรม ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนไทยและสังคมไทยในหลายประการ ทำให้เด็กและเยาวชนในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างออกกันไป

การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยมทางสังคม ของเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562: 1) มีการจัดองค์ประกอบด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านจะสนับสนุนและเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเกิดสมรรถนะสำคัญสามารถใช้ได้ในชีวิตจริง ซึ่งตรงกับแผนการศึกษาแห่งชาติในยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยุทธศาสตร์ที่ 5 กล่าวว่า การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีเป้าหมายคนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ญ) เป็นการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาทางกาย จิตใจ และปัญญาอย่างบูรณาการ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สถาบันศาสนา และชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในการทำงานที่ร่วมมือกันของทุกฝ่าย ตรงตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2562: 50 - 51) ในมาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข และมาตรา 8 (2) กล่าวว่า ให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ปัจจุบันสภาพปัญหาความเสื่อมทางจริยธรรมของสังคมไทยก่อให้เกิดปัญหามานานัปการ เช่น ปัญหาสุขภาพจิต ยาเสพติด สื่อลามกอนาจาร เกมออนไลน์ การทะเลาะวิวาท ก่อให้เกิดความเครียดสะสมอันนำมาซึ่งปัญหาครอบครัวที่เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล มีการปรับตัวไม่ทันหรือไม่เหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน พระครูพิศาลจริยากร เลขชมโม (สังข์ขาว) และสุชน ประวัตินิติ (2562: 131) กล่าวว่าในปัจจุบันสถาบันครอบครัวมุ่งทำงานเลี้ยงชีพเป็นส่วนใหญ่ ขาดการส่งเสริมจริยธรรมด้วยความรัก ความผูกพัน การเคารพซึ่งกันและกัน และยังขาดการวิเคราะห์แยกแยะพฤติกรรมที่ชั่ว หลงไหลในการเสพวัตถุสิ่งของต่าง ๆ เป็นสถานการณ์ที่ทำลายสังคมไทยให้หันมาตระหนักถึงการจัดการแก้ปัญหาทางจริยธรรมของสังคมที่จะกำหนดอนาคตของประเทศชาติว่าจะให้ดำเนินต่อไปในทิศทางใด ทำให้เด็กและเยาวชนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้โรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ ตามนโยบายสนับสนุนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ให้บรรลุตามเป้าหมายต้องอาศัยความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชนเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ยกระดับจิตใจ เพิ่มพูนสติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีค่านิยมที่ดีงาม ให้เป็นคนดี คนเก่งของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธให้เกิดประโยชน์สูงสุดและให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อจำแนกระดับการมีส่วนร่วมตามผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

โรงเรียนวิถีพุทธเป็นโรงเรียนระบบปกติทั่วไป ที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียน ได้มีนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธไว้ต่าง ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 7) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธไว้ว่า โรงเรียนระบบปกติทั่วไป ที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนา มาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบ การพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น โดยผ่านกระบวนการทาง วัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560: 1) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธไว้ว่า โรงเรียนในระบบ ปกติทุกระดับ ภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขามา บูรณาการ ประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา โดยเน้นกรอบการพัฒนาตามหลัก ไตรสิกขา ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และมีเมตตา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้นการ พัฒนาของประเทศ

พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (บัวบาน) และเกษม แสงนนท์ (2562: 7) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธไว้ว่า โรงเรียนที่เน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขามาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนา ผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา โดยเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงหาปัญญา และมีเมตตา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของประเทศ

จากการศึกษาความหมายโรงเรียนวิถีพุทธ พอสรุปได้ว่า โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนา มาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียน เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ ฝึกอบรม ให้ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้าน และบูรณาการสู่การพัฒนาชีวิตที่สมบูรณ์ โดยพัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และมีเมตตา มีชีวิตที่ดีเจริญงอกงามมีความสุขจริงแท้ และอยู่ร่วมสังคม อย่าง สร้างสรรค์เกื้อกูล และมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิตและสามารถนำโลกไปในวิถีที่ถูกต้อง เพื่อมุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของประเทศ

จากการศึกษาทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2548: 19 - 22) เป็นแนวคิดหลัก และศึกษาแนวคิดรอง สนับสนุน เช่น วีรบุษ สุทธิพันธ์ (2558: 114), พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (บัวบาน) และเกษม แสงนนท์ (2562: 12 - 14)

และทิพย์ ชันแก้ว (2564: 12 - 15) ซึ่งนักการศึกษาแต่ละท่านได้กล่าวถึงการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธมี 6 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ** เป็นขั้นตอนความพยายามที่จะเตรียมสิ่งที่จะทำให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปได้โดยสะดวก ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการเตรียมการ เช่น การหาที่ปรึกษา แหล่งศึกษา และเอกสารข้อมูลต่าง ๆ การเตรียมบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การกำหนดเป้าหมาย จุดเน้น หรือวิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจน
2. **ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ** เป็นขั้นการจัดปัจจัยต่าง ๆ ของการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาพทั้งกายภาพและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะนำสู่การเป็นปัจจัยในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักปัญญาวัตรธรรม 4 ประการ คือ 1) การอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีข้อมูล มีสื่อที่ดี (สัปปุริสสังเสวะ) 2) การใส่ใจศึกษาเล่าเรียน โดยมีฐานของหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี (สัทธัมมัสสวนะ) 3) การมีกระบวนการคิดที่ดี คิดถูกวิธี โดยมีสภาพและบรรยากาศที่ส่งเสริม (โยนิโสมนสิการ) 4) ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม หรือนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้เหมาะสม (ธัมมานุธัมมปฏิบัติ)
3. **ขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา** เป็นขั้นพัฒนาตามระบบไตรสิกขาที่เป็นลักษณะบูรณาการ ทั้งในกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร และกิจกรรมวิถีชีวิตต่าง ๆ ที่ส่งเสริม “การกิน อยู่ ดู ฟังให้เป็น” เป้าหมายการพัฒนาจัดให้มีความชัดเจนที่พัฒนาทั้งองค์รวมของชีวิต ที่จะนำสู่การพัฒนาชีวิตที่สมบูรณ์ที่สุดในที่สุด
4. **ขั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด** เป็นสิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินทุกส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยท่าทีความเป็นกัลยาณมิตร
5. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง** เป็นขั้นตอนของระบบบริหารจัดการที่กำหนดเพื่อนำการพัฒนาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อมูลในขั้นตอนต้น ๆ มาพิจารณาแล้วกำหนดปรับปรุงหรือพัฒนางานที่กำลังดำเนินการอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้องค์ธรรมที่สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาเป็นไปอย่างชัดเจนต่อเนื่อง คือ การมีอธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) และอุปัฏฐาตธรรม 6 (ความไม่สันโดษในกุศลธรรม และ ความไม่ระย่อในการพากเพียร) เป็นต้น
6. **ขั้นประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินการ** เป็นขั้นตอนที่จะสะท้อนให้ทราบถึงผล การดำเนินงานในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ อาจเป็น 1 ปี หรือ 3 ปี หรือเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรม เป็นต้น และในการประเมินจะเน้นข้อมูลที่เป็นเชิงประจักษ์ เชื่อถือได้ ให้ข้อมูลที่ชัดเจน ที่สามารถนำสู่การเผยแพร่ หรือรายงานผู้เกี่ยวข้องให้ทราบผลการดำเนินงานนั้น ๆ และนำเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินการอื่น ๆ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา พระภิกษุสงฆ์ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนในเขตบริการโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ จำนวนทั้งสิ้น 208 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน (ผู้อำนวยการจากสถานศึกษาอื่น มารักษาการผู้อำนวยการ 1 คน และครูรักษาการผู้อำนวยการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน) ครู จำนวน 16 คน พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 6 รูป คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 161 คน (โรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์. 2565: 3 - 12)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ครู พระภิกษุสงฆ์ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน จำนวนทั้งสิ้น 136 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และ

มอร์แกน (Kerjcie and Morgan อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด. 2560: 43) และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 16 คน พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 6 รูป คณะกรรมการสถานักเรียน จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 89 คน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (simple random sampling without replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ครู
3. คณะกรรมการสถานศึกษา
4. พระภิกษุสงฆ์
5. คณะกรรมการสถานักเรียน
6. ผู้ปกครองนักเรียน

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ 6 ขั้นตอน จำนวนทั้งหมด 31 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นเตรียมการ จำนวน 7 ข้อ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ จำนวน 8 ข้อ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา จำนวน 4 ข้อ
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด จำนวน 4 ข้อ
5. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง จำนวน 4 ข้อ
6. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินการ จำนวน 4 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา พระภิกษุสงฆ์ คณะกรรมการสถานักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทาง Google forms จำนวน 67 ฉบับ และส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 69 ฉบับ รวมแบบสอบถามทั้งหมด 136 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาร้อยละ 100 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลเข้าระบบในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ดังนี้ ตารางที่ 1 แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ ในภาพรวม

ขั้นตอน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ	n = 136		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ขั้นเตรียมการ	4.39	.40	มาก	4
2	ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ	4.45	.37	มาก	1
3	ขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา	4.42	.40	มาก	2
4	ขั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด	4.40	.37	มาก	3
5	ขั้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง	4.42	.40	มาก	2
6	ขั้นประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินการ	4.38	.39	มาก	5
รวม		4.41	.33	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .33) เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .37) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .40) และขั้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมากเท่ากัน ขั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .37) ขั้นเตรียมการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .40) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ขั้นประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .39) และอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงจำแนกข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลรัตน์ ตามผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ	n = 16		n = 10		n = 6		n = 15		n = 89		n = 136	
	ครู		ผู้อำนวยการและคณะกรรมการสถานศึกษา		พระภิกษุสงฆ์		คณะกรรมการสถานักเรียน		ผู้ปกครองนักเรียน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ขั้นเตรียมการ	4.48	.43	4.57	.18	4.60	.14	4.55	.36	4.31	.42	4.39	.40
ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ	4.50	.33	4.53	.19	4.50	.11	4.51	.34	4.42	.41	4.45	.37

การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานโรงเรียนวิถี พุทธ	n = 16		n = 10		n = 6		n = 15		n = 89		n = 136	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ขึ้นดำเนินการพัฒนา ผู้เรียนและบุคลากร ตามระบบไตรสิกขา	4.50	.34	4.53	.22	4.67	.13	4.38	.50	4.38	.42	4.42	.40
ขึ้นดูแลสนับสนุน ใกล้ชิด	4.43	.28	4.63	.27	4.54	.19	4.52	.29	4.34	.41	4.40	.37
ขึ้นปรับปรุงและพัฒนา ต่อเนื่อง	4.52	.32	4.55	.16	4.71	.25	4.43	.40	4.36	.43	4.42	.40
ขึ้นประเมินผล และ เผยแพร่ผลการ ดำเนินการ	4.41	.32	4.60	.18	4.46	.19	4.45	.40	4.33	.42	4.38	.39
รวม	4.48	.27	4.56	.16	4.57	.08	4.49	.29	4.36	.37	4.41	.33
ระดับ	มาก		มากที่สุด		มากที่สุด		มาก		มาก		มาก	
ลำดับ	4		2		1		3		5			

จากตารางที่ 2 พบว่า การจำแนกระดับการมีส่วนร่วมตามผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .33) เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมตามผู้ที่เกี่ยวข้อง เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ พระภิกษุสงฆ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .08) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .16) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คณะกรรมการสถานักเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .29) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ครู ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .27) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ผู้ปกครองนักเรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .37) และอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิจัย มาอภิปรายผลได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ขึ้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ ขึ้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา ขึ้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง ขึ้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด ขึ้นเตรียมการ และขึ้นประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินการตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู พระภิกษุสงฆ์ คณะกรรมการสถานักเรียน

และผู้ปกครองนักเรียน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในขั้นการดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นขั้นที่มีการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติในชีวิตประจำวันของนักเรียน ตามหลักไตรสิกขา เป็นการจูงใจนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดประสบการณ์ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนคณะครูและผู้เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงานโรงเรียนวิถีพุทธอื่น ๆ และนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับ ฉันทนา บุญพุ่ม (2558: 64 - 66) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา ขั้นปรับปรุงพัฒนา ประเมินผลและเผยแพร่ และขั้นสนับสนุนและดูแล และสอดคล้องกับ ราตรี รัตน์โสภา และคนอื่น ๆ (2560: 144) ได้ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และได้ให้แนวทางว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงานโรงเรียนวิถีพุทธที่ประสบความสำเร็จ ควรมีการจัดประชุมวางแผนก่อนไปศึกษาดูงาน และภายหลังการศึกษาดูงานนำไปใช้จริงอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ รัชณี ศรีทับทิม (2560: ง) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ด้านการดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ ด้านการดำเนินการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา ด้านการเตรียมการ ด้านการดูแลสนับสนุนใกล้ชิด และด้านปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง และขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขั้นประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางโรงเรียนประสบปัญหาในการดำเนินงานขั้นประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินการ เนื่องด้วยโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุบลภูมิตั้งอยู่ในพื้นที่บนภูเขา บ้านเรือนนักเรียนอยู่ห่างไกล นักเรียนบางส่วนเป็นนักเรียนที่ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง พื้นที่บางส่วนของอาคารติดต่อกัน การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธจึงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และการดำเนินงานตามอัตลักษณ์บางตัวชี้วัดของโรงเรียนวิถีพุทธยังดำเนินงานไม่เสร็จสิ้น สอดคล้องกับ พระมหาศุภวัฒน์ สุขดำ และคนอื่น ๆ (2562: 2041 - 2054) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่า ผลการประเมินอัตลักษณ์ 29 ประการ สู่การเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ คือ ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน ด้านกิจกรรมวันพระ และด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ พบว่า ด้านกายภาพไม่สามารถดำเนินการได้ตามการประเมินอัตลักษณ์ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนดังกล่าวได้ตั้งอยู่พื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีนักเรียนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ จังหวัดสงขลา พบว่า การนิเทศติดตามประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่ยังพบปัญหาในเรื่องอัตลักษณ์บางตัวชี้วัด มีการติดตามประเมินผล แต่ยังคงขาดการลงพื้นที่ไปเพื่อติดตาม ผู้อำนวยการหรือครูผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถีพุทธไม่ใส่ใจ ไม่เห็นความสำคัญในการรายงานการประเมินจึงทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับจิรวดี ชูติพงศ์ (2562: 99) พบว่า การบริหารจัดการควรมีแผนพัฒนาด้านกายภาพ ตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ควรบูรณาการหลักพุทธธรรมในระดับหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ครูนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนไปศึกษาเรียนรู้ ไปปฏิบัติธรรมที่วัดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็ก และประเมินผลกิจกรรม ครูควรศึกษาหลักสูตรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน เพื่อให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ดำเนินการให้เป็นระบบ ควรสนับสนุนงบประมาณดำเนินงาน กำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีการปฏิบัติแนววิถีพุทธต้องร่วมมือ บ้าน วัด โรงเรียน

ส่วนการจำแนกระดับการมีส่วนร่วมตามผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มผู้ปกครองมีส่วนร่วมต่ำสุด อาจเนื่องมาจากสภาพชุมชนในเขตบริการของโรงเรียนส่วนมากมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีฐานะค่อนข้างยากจน บางพื้นที่ไม่สามารถติดต่อกันสื่อสารทางออนไลน์ได้ และโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ น้อย ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ค่อนข้างห่างเหิน ควรมีโอกาสกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กันให้มากขึ้น สอดคล้องกับ นาวิณ แกละสมุทร (2562: 569) พบว่า การบริการชุมชน มี 4 แนวทาง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทหน้าที่มากขึ้นเพื่อจะช่วยเหลือส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนดีขึ้น โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในชุมชนทุกวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ โรงเรียนควรมีการประชุมปรึกษาหารือกับชุมชนรับทราบข่าวสารภายในโรงเรียนเพื่อให้ทราบข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ และโรงเรียนควรเปิดให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานที่ภายในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นอาคารเรียนหรือสนามกีฬาเพื่อให้ชุมชนได้รู้จักโรงเรียนมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ ชูชาติ พวงสมจิตร (2560: 1342) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ทางตรง ประกอบด้วยวิธีการหลัก 2 ประการ ได้แก่ การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์ทางอ้อม โดยการพัฒนาให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์อันดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นที่ประทับใจแก่ผู้มาเยี่ยมเยือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาวินิจฉัยสะท้อนให้เห็นจุดเด่นโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ ชั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานักเรียน ครู และผู้ปกครองนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะทางโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเน้นใช้สถานที่วัดรักไทยในการทำกิจกรรมจึงได้รับความร่วมมือจากพระภิกษุสงฆ์มากที่สุด ส่วนผู้ปกครองนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ปกครองนักเรียนไม่มีเวลาเข้ามาร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นได้ในวันทำการของโรงเรียน

1.2 หลักสูตรสถานศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ในทุก ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีความสอดคล้องกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ

1.3 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องประสานความร่วมมือและปรึกษาหารือในการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธอย่างถูกต้อง

1.4 ควรจัดกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองให้มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองพานักเรียนร่วมกิจกรรมวันพระ ณ วัดใกล้บ้านให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในยุควิถีชีวิตใหม่

2.2 ควรมีการศึกษาในประเด็นการจัดสภาพและองค์ประกอบของโรงเรียนวิถีพุทธมีส่วนในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธอย่างยั่งยืนได้หรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมกับภาคธุรกิจท่องเที่ยวในชุมชนที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์

แผนภาพมโนทัศน์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาสรุปเป็นแผนภาพมโนทัศน์ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จิรวดี ชูดีพงศ์. (2562). **แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฉันทนา บุญพุ่ม. (2558). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)**, 10(2), 1342 - 1354.
- ทิพย์ ชันแก้ว. (2564). **การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ**. บุรีรัมย์: วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นาวัน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 4(3), 569 - 580.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระครูพิศาลจริยากร เลขมโม (สังข์ขาว) และสุชน ประวัติดี. (2562). จริยธรรม: ปัญหาพฤติกรรมและการจัดการในปัจจุบันของสังคมไทย. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 5(2), 131 - 145.
- พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (บัวบาน) และเกษม แสงนนท์. (2562). **คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาศุภวัฒน์ สุขดำ, นิรันดร์ จุลทรัพย์ และวันชัย ธรรมสังการ. (2562). สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์, 6(4), 2040 - 2061.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก. น. 49 - 53.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555). รายละเอียดแนวทางการศึกษาโครงการศึกษาและ พัฒนา อัตลักษณ์โรงเรียนวิถีพุทธ ปีที่ 9 (29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชนี้ ศรีทับทิม. (2560). การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราตรี รัตนโสภา, สีน งามประโคน, ระวิง เรืองสงข์. (2560). การศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 114 - 126.
- โรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์. (2565). รายงานประจำปีโรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์ ประจำปีการศึกษา 2565. พิษณุโลก: โรงเรียนรักไทยร่มเกล้าอุปถัมภ์.
- วีรณัฐ สุขทพันธ์. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธที่มุ่งเน้นจิตอาสาของนักเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(2), 112 - 121.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2562). แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

THE STUDY OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION PROBLEMS
ACCORDING TO THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY OF SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE PHETCHABUN

พิชชาภา ชื่นสี¹, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์², สายทิพย์ ยะฟู³

Phitchapha Chuensi¹, Paponasan Potipitak², Saythit Yafu³

Corresponding Author E-mail: Phitchapha.c@nsru.ac.th

Received: March 30, 2023; Revised: May 17, 2023; Accepted: June 23, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และข้าราชการครู จำนวน 280 คน รวม 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และระดับที่มีปัญหาต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

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

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{2,3} Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this study were to study and compare the levels of school administration problems according to the sufficiency economy philosophy of schools. The sample group used in this study was 297 people; 17 school administrators and 280 teachers by simple random sampling. The instrument was a questionnaire five points rating scale. The reliability was 0.96. Data were analyzed using the mean, standard deviation, t-tests, and F-test. The study findings were as follows: 1) The level of school administration problems sufficient economy according to the Philosophy. Overall, the school district was moderate and considering each aspect was found that curriculum and learning activities was at high. Secondly, the management aspect of the school was moderate and the lowest mean was the personnel development of the school was at moderate. 2) Comparison of school management problems according to the sufficiency economy philosophy of schools classified by personal data found that the school administrators and teacher civil servants with different job titles, educational levels, and work experience in different positions had opinions on the problems of school administration according to the philosophy of sufficiency economy of schools, the overall difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords : schools administration, Sufficiency Economy Philosophy, The Secondary Education Service Area Office

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดนการพัฒนา เทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้นและการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จะมุ่งบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีโดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งส่วนหนึ่งคือยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผลมีความพอประมาณ มีระบบภูมิคุ้มกัน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพสร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559: 1-4)

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานให้แก่ประชาชนไทยเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับชาติ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางเป็นแนวทางการพัฒนาที่เน้นความสมดุลความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความสำนึกในคุณธรรม การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอที่จะต่อต้านและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากกระแสโลกาภิวัตน์ (วรเดช จันทรศร. 2551: 1) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงเปรียบเสมือนแสงเทียนที่ส่องสว่างให้เห็นหนทางที่จะก้าวเดินต่อไปของแต่ละบุคคล ชุมชน และของประเทศชาติ โดยรวมเป็นแนวทางที่เน้นการเจริญเติบโตที่ค่อย ๆ เกิดขึ้นตามศักยภาพ ที่มีอยู่จริงอย่างมีเหตุผลเป็นขั้นเป็นตอนด้วยความมั่นคงและเตรียมพร้อมด้วยความไม่ประมาทในการรับมือกับวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบทิศทางแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา คือ “สร้างระบบการศึกษาที่รองรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและชีวิตและความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2559: 13) โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดว่าในการพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้ รักชาติ ศาสน์กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 7)

ตามนโยบายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีความตระหนักในนโยบายและต้องบริหารจัดการการศึกษาที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม และการปรับปรุงเพิ่มเติมการจัดทำกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ยังมีปัญหาอยู่มากในทางปฏิบัติ ไม่มีแนวทางในการบริหารจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่องและที่สำคัญคือการดำเนินการบริหารสถานศึกษาอย่างไม่ค่อยครอบคลุมกรอบงานในด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจน ส่งผลให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ผ่านการประเมินเบื้องต้น เป็นสถานศึกษาพอเพียงทั้งหมด 39 โรงเรียน

แต่ไม่เกิดการพัฒนายอดในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ หรือศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีสถานศึกษาที่พัฒนายอดผ่านการประเมินได้เป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง 4 โรงเรียนเท่านั้น ได้แก่ โรงเรียนวังพิรุณพิทยาคม โรงเรียนเมืองรัตวิทยาคม โรงเรียนโรงเรียนนาเฉลียงพิทยาคม และโรงเรียนหนองไผ่ โดยอีก 35 โรงเรียนยังคงเป็นสถานศึกษาพอเพียงที่ขาดการพัฒนาเพื่อให้ผ่านการประเมินได้เป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. 2564)

จากสภาพปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ยังขาดแนวทางในการบริหารจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการบริหารสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมกรอบงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จที่ชัดเจน ส่งผลให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ผ่านการประเมินเบื้องต้นเป็นสถานศึกษาพอเพียง แต่ไม่เกิดการพัฒนายอดในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ หรือศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ที่มีปัญหาการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การบริหารและจัดการทางการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือการกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม กำกับ ตรวจสอบวัดผล การทำการขับเคลื่อนแนวความคิดของรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียงในสถาบันการศึกษา ในการดำเนินงานเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยประสิทธิภาพ ซึ่งสำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครือข่ายการขับเคลื่อนสู่สถาบันการศึกษา 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554) ประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหารและจัดการ 2) ด้านเนื้อหาหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และ 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบายและบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีการติดตามผลการดำเนินการ และนำผลการติดตามนั้นมาพัฒนาขยาย แผนงานหรือโครงการในฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมีการนำ

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาวิเคราะห์ บูรณาการและประยุกต์ใช้ความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการจัดหาสื่อ และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่หลากหลาย ทั้งระบบช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมลูกเสือเนตรนารียุวกาชาด การจัดตั้งชุมนุมหรือชมรม มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำแผนงานหรือโครงการในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดประชุม อบรม สัมมนา หรือทัศนศึกษาตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาความรู้เกี่ยวกับแนวความคิดของรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอและมีจัดกิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงชีพและการปฏิบัติกิจกรรมหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร

5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ หมายถึง ผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผลลัพธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554)

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่สถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดแนวทางสำหรับการศึกษาของชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย และสอดคล้องกับหลักของการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงทำการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามรายละเอียด ยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมพัฒนาแนวทางการจัดแนวทางสำหรับการศึกษาตามแนวความคิดของรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียง

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายผลและพัฒนาเครือข่าย

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเปิดเผยประชาสัมพันธ์

5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมพัฒนาขั้นตอนติดตามและวัดผลแนวทางการขับเคลื่อนในการติดตามและวัดผลเพื่อทราบการดำเนินงานด้านการจัดการดูแลเรื่องการเรียนรู้และการสอน การบริหารและจัดการ และการส่งเสริมพัฒนาเครือข่าย

ณัฐพร เอี่ยมหุ่ยน (2561: 23) กล่าวว่า การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารและจัดการศึกษา สถานศึกษามีขั้นตอนบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดแนวทางสำหรับการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การส่งเสริมพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในหลักสูตร

3. การจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาควรจัดการดูแลเรื่องการเรียนรู้และการสอนตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้สอดคล้องกันกับวิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นขั้นตอนคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริงเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การประพฤติตัวเองที่เหมาะสมในวิถีชีวิตประจำวัน

4. การจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมพัฒนาส่งเสริมนักเรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตัวเองตามความสามารถ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งกายภาพ สมานธิ อารมณ์ และกลุ่มชุมชน สร้างเสริมให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม มีแบบแผนระเบียบ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อกลุ่มชุมชน สามารถจัดการตัวเองได้และอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ อย่างเป็นสุข

5. การติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้มีการติดตาม และวัดผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมค่านิยม ที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันปลูกฝังคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559: 8) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา และนักเรียน นักศึกษามีความรู้และเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำแนวความคิดและหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาส่งเสริมนักเรียน และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันตลอดจนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเกี่ยวข้องกับการเลี้ยงชีพอย่างเพียงพอและนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่า การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เป็นการขับเคลื่อนเพื่อก่อให้เกิดการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนมีความรู้และเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำแนวความคิดและหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเปลี่ยนแปลงในการบริหารและจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาส่งเสริมนักเรียน และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันตลอดจนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเกี่ยวข้องกับการเลี้ยงชีพอย่างเพียงพอและนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครู ของโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 35 โรงเรียน โดยแยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำนวน 73 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,203 รวมเป็น 1,276 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วน ได้ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำนวน 17 คน และข้าราชการครู จำนวน 280 คน ของโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (สายทิตย ะฟู, 2560: 126-128) มีข้อคำถามจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้าน

หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ

3. การสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้อบ่งชี้การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ข้อเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.96

3.2 แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปปรับปรุงและเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือส่งจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้ศึกษาเข้าพบผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บแบบสอบถามจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครู ระหว่างวันที่ 11 – 21 พฤศจิกายน 2565

4.3 ผู้ศึกษารับแบบสอบถามด้วยตัวเองและทางไปรษณีย์โดยกลับมาครบทั้ง 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย หาค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน นำมาวิเคราะห์สถิติ โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครู ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นครู จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 94.28 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 ตามลำดับ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.46) เมื่อจำแนกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.50) ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.56) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.50) และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.61) แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม 5 ด้าน

ที่	ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	\bar{X}	S.D.	ระดับของปัญหา
1	ด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา	3.33	0.50	ปานกลาง
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้	3.66	0.50	มาก
3	ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.07	0.56	ปานกลาง
4	ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	2.55	0.61	ปานกลาง
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	2.82	0.50	ปานกลาง
	โดยภาพรวม	3.09	0.46	ปานกลาง

โดยพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ การบริหารจัดการอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีปัญหาต่ำที่สุด คือ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา และบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในระดับน้อย

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การวัดผลและประเมินผลการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีปัญหาต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

3. ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ การจัดการกิจกรรมการแนะแนวให้กับผู้เรียนให้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหาไปพัฒนาตัวเอง ได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีปัญหาต่ำที่สุด คือ การติดตามผลการจัดการกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำผลที่ได้มาพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ การขยายผลนำไปเผยแพร่การดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การจัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีปัญหาระดับต่ำที่สุด คือ การใช้ฐานข้อมูลบุคลากรมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ ผู้เรียนมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก และระดับต่ำที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการน้อมนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีต่อระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การศึกษาการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะว่า โรงเรียนขาดการบริหารจัดการทรัพยากร และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งการดำเนินการบริหารสถานศึกษายังไม่ค่อยครอบคลุมกรอบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากงานวิจัยของ อาริมาณ สมะแอะ และตรีฎมินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินขาดการกำหนดนโยบายที่จะพัฒนาเพราะไม่มีการติดตามผลที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากงานวิจัยของ พิชามญฺ์ ชาญ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม. 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม. 1 ด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

1.2 ด้านหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นกระบวนการสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร ในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการนำหลักสูตรไปสู่โรงเรียนและจัดการเรียนการสอนยังขาดการนิเทศติดตามทำให้ผลการดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากงานวิจัยของดวงแดน วงเดือน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า ผลการจัดการกิจกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ด้านหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอุเทน แป้งนวลดี และคณะ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่เสริมให้กับนักเรียนได้เรียนรู้นอกเหนือจากกิจกรรม ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะและกระบวนการคิดให้กับนักเรียน จากผลการดำเนินงานโรงเรียนยังขาดการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจแก้ปัญหาซึ่งต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากงานวิจัยของ พิชามญฺ์ ชาญ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม. 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม. 1 ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูยังขาดการสนับสนุน ความรู้และเข้าใจและไม่มีกรจัดทำโครงการขยายผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเปิดเผยผลที่ได้จากงาน บางส่วนอาจไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมหน้าที่ที่เห็นผลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากงานวิจัยของ พิชามญฺ์ ชาญ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม. 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

1.5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เชื่อมโยงกับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ยังไม่ได้รับการดำเนินการและการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้จนกระทั่งถึงความสำคัญที่ต้องน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้ สถานศึกษาจึงควรมีแนวทางให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน แนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน การจัดการกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จากนั้นนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุง ให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากงานวิจัยของอารีมาน สะมะแอ และตรีฎุมินทร์ ตรีตรีศวรร (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่ง ปัจจุบัน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน้าที่ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นต่างกันตามขอบข่ายในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารจัดการวางแผน และข้าราชการครูมีหน้าที่ลงมือปฏิบัติและ ดำเนินงาน เพราะฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจึงมองปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นไปในทางที่ต่างกันซึ่งอาจเป็นผลมาจากแนวทางการดำเนินงานที่ต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษามากกว่า มีวิสัยทัศน์ที่กว้างกว่า จึงส่งผลให้มีความคิดที่แตกต่างจากข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุเทน แป้งนวลดี และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาทำให้เกิดความรู้และพัฒนา การบริหารจัดการแก้ไขอุปสรรคและปัญหาหรือการวางแผนในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุและผล ซึ่งแต่ละคนจะมีความคิดเห็นต่างกันตามระดับของการศึกษาที่ได้รับ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมองปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นไปในทางที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุเทน แป้งนวลดี และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ายังไม่เข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ต้องดำเนินการตามนโยบาย และสอดคล้องกับหลักการของการจัดการศึกษา ตลอดจนเครือข่ายการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ยังขาดประสบการณ์ เพราะฉะนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี มีความเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์สูงกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุรัตน์ ปลื้มชัย และปณิธาน วรรณวัลย์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม
ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ใน
สถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีการคงสภาพและมีการพัฒนาให้แหล่งเรียนรู้สามารถใช้งานได้เหมาะสมกับ
การเป็นสถานศึกษาพอเพียง

1.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูควรมีการพัฒนาแหล่ง
เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา การเตรียมความพร้อมของแหล่งการเรียนรู้ถือเป็นการดำเนินการให้
การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นยั่งยืน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จาก
แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูควรมีการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียน
ให้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสถานศึกษาจึงควรวางแผนทางการดำเนินงานสถานศึกษา
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนหลังจากการประเมินเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก
และนำการปลูกฝังที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการควรมีการขยายผลนำไปเผยแพร่
การดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาบุคลากรของ
สถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีต้นทุนความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้
กับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการจึงควรรักษา
วัฒนธรรมการปลูกฝังบุคลากรเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้คงอยู่ต่อไป

1.5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการควรมีการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีการน้อมนำ
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เริ่มต้นจากการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ วิชาการและทักษะ
ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จนมีความเข้าใจและตระหนักถึง
คุณค่าของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทําวิจัยในครั้งต่อไป

ผลการศึกษานี้ทำให้ได้ทราบว่าการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบปัญหามากที่สุดคือ

1) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และ 3) ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนตามลำดับ ผู้ศึกษาจึงขอให้ข้อเสนอแนะในการทําวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานที่และอาคารและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมการแนะแนวให้กับผู้เรียนให้รู้จักการวางแผนชีวิตของตัวเองตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2.3 ควรศึกษาแนวทางการวางแผนการดำเนินชีวิตและปฏิบัติกิจกรรมหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ให้บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเพชรบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **คู่มือประเมินสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://pbntc.ac.th/Manual.pdf> . วันที่สืบค้น 8 กันยายน 2564.
- จารุรัตน์ ปลื้มชัย และปณิธาน วรรณวัลย์ .(2561) .การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 7(25), 283-292.
- ณัฐพร เอี่ยมหุ่่น. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงแดน วงเดือน. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- พิชามณูญ์ แซ่จัน และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 14(2), 33-50.
- วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะ ไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560).การวิจัยทางการศึกษา.เอกสารประกอบการสอน วิทยาการวิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564** (เล่ม 1). (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://web2564.sec40.go.th/contact-2/>, วันที่สืบค้น 5 มิถุนายน 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2560** ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- อารีมาน สมะแอ และตรีภูมินทร์ ตรีตรีศวร .(2564) .การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (2021): มกราคม-มิถุนายน 2564.

อุเทน แป้งนวลดี ทินกร พูลพุด และรวงทอง ถาพันธุ์.(2563).การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (2020): กันยายน-ธันวาคม 2563.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎา สีสมภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิษณุ ปิยนนทศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
--	----------------------------