



ISSN 1906-4950

วารสาร การบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Journal of Educational Administration and Supervision, Mahasarakham University

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2564

Volume 12 Number 2 May - August 2021

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ISSN 1906-4950

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2564

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนา และการจัดการความรู้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไป

การตรวจสอบทางวิชาการ

บทความได้ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 2 ท่าน

กำหนดการพิมพ์เผยแพร่

พิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

เจ้าของ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

โทรศัพท์ 0-4374-3143-4 ต่อ 6234 โทรสาร 0-4374-3174

เว็บไซต์: <http://edu.msu.ac.th/journal>

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.สุเชต น้อยฤทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เลขานุการและเหรัญญิก

นางสาวณัชชลิดา เหลี่ยมไธสง

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นความคิดเห็นของผู้พิมพ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

ราคาปก 200 บาท Web site: <http://edu.msu.ac.th/journal>
พิมพ์วันที่ 31 สิงหาคม 2564 E-mail: Jeas.msu@gmail.com

ออกแบบปก: สมร เหล็กกล้า

สำนักพิมพ์สวนหนังสือ: 189 หมู่ 12 ราชวดีการ์เด้นวิลล์
ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150
โทรศัพท์: 09-2956-2419

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉวีตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิจิตร ศรีปัดดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

ศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพาพร สุจารี	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ สายหงษ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บุญพา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พร จารุจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาจารย์ ดร.ศกานฤช เหลี่ยมไธสง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉวีตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Professor Dr. Gary Price	University of Wisconsin-Madison, USA
Professor Dr. Marilyn Waring	Deakin University, Australia
Professor Dr. Dennis A. Francis	University of the Free State, South Africa
Associate Professor Dr. Tran Vui	Hue University, Vietnam

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2564 ซึ่งประกอบด้วยบทวิจารณ์หนังสือ จำนวน 1 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 1 เรื่อง และบทความวิจัยจำนวน 16 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 2 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานะข้อมูลวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ชนารักษ์ เวชสวัสดิ์, ประสาท เนื่องเฉลิม	7
--	---

บทความวิจัย

แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 กานดา แก้วปาน, ดร.ธิดา สิทธิธาดา	16
การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กมลพัฒน์ ไชยสงคราม	29
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ชัยรัตน์ ดวงโชติ, วิทยา วรพันธุ์	36
การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปรัตถกรณ์ กองนาคว, ประสงค์ สายหงษ์	46
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น เมวิกา ขอบสูงเนิน, จิตติพรดา พลเยี่ยม	57
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ณัชชลิดา เหลี่ยมไธสง	68
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ แรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม นริศนาม งามวาจา, วัชร ช่างบุญเรือง	79
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จิตติพร พงศ์สุภา, สุมาลี ศรีพุทธอินทร์	91
การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จรรยาภรณ์ ภูกลาง, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	102
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นิรภาดา โพธิ์บุบผา, สาคร อัมจักร	113
การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 พรสุดา ประเสริฐ, พชรวิทย์ จันทร์ศิริ	124
การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รัฐศาสตร์ นพรัตน์วงศ์กุล, วิทยา วรพันธุ์	135
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร สมจิตต์ กิจประเสริฐ, คັນสนีย์ จะสุวรรณ์	145
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี วิชุดา บุญทรัพย์, จุลดิศ คำภูทัฬ	155
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ อัยวัฒน์ ชัยบิน, วัชร ช่างบุญเรือง	168
ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อนวัช ไชขาว, ผัสสพรณ ถนอมพงษ์ชาติ, จุไรรัตน์ สุดรุ่ง	181

บทวิจารณ์หนังสือ

Supervision That Improves Teaching And Learning ธัชชัย จิตรนันท์	193
---	-----

Contents

Academic Articles

Service Learning and Development of Pre-Service Teachers

<i>Chanarak Vetsawat, Prasart Nuangchalerms</i>	7
---	---

Research Articles

Guidelines for Promoting Trait of Good Teachers under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

<i>Kanda kaewpan, Thada Siththada</i>	16
---	----

The Development of English Writing Ability Using Process Writing of Undergraduate Students at Kalasin University

<i>Kamollapat Chaisongkram</i>	29
--------------------------------------	----

The Developing of Program for Enhancement of leadership Learning Management for Schools Under Mahasarakham Primary Education Service Area 3

<i>Chairut Duangchot, Wittaya Worapun</i>	36
---	----

Developing academic management guidelines for small study Under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3

<i>Prarattakorn Kongnaku, Prasong Saihong</i>	46
---	----

Development of guidelines for Internal Supervision of the vocational for private vocational under Khon Kaen Vocational Education Office

<i>Maywika Chorpsongnum, Titiworada Polyiem</i>	57
---	----

Developing a Program to Strengthen Team-Work Competencies of Non-teaching Staff in Faculty of Education, Mahasarakham University

<i>Natchalida Leamthaisong</i>	68
--------------------------------------	----

Desirable Characteristics of School Administrators in Digital Era Affecting on the Inspiration in the Performance of the Teacher under the Secondary Education Office Area 22 Nakhon Phanom

<i>Nirinam Ngamvaja, Watcharee Saengbunruang</i>	79
--	----

Current Situations, Desirable Situations and the Development of Budget Management Guidelines in Schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

<i>Thitiphon Phongsupha, Sumalee Sriputtarin</i>	91
--	----

Development of Academic Administration Guidelines for Small Schools Institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office 1

<i>Janyaporn Pooglang, Suwat Julsuwan</i>	102
---	-----

Program to Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management for the Welfare School in the Northeastern Region under the Bureau of Special Education Administration

<i>Niraphada Phobubpha, Sakorn Atthajakara</i>	113
--	-----

The Development of Guideline for Team Building of School Administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

<i>Pornsuda Prasertnoo, Pacharawit Chansirisira</i>	124
---	-----

Development of Teacher Program on Student-Centered for Private schools Kalasin Provincial Education Office

<i>Rattasath Noppharatwongsakul, Wittaya Worapun</i>	135
--	-----

The School Administrator's in Excellent Library Development Under The Office of Bangkok Service Area 1

<i>Somjit Kitprasert, Sansanee Jasuwan</i>	145
--	-----

Guidelines for the Development of the 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RANGSIT CITY MUNICIPALITY, PATHUMTHANI

<i>Wichuda Boonsub, Juladis Khanthap</i>	155
--	-----

Current Situations, Desirable Situations and Guidelines for Developing Relationship between Schools and Communities of Secondary Schools in Bueng kan Province

<i>Asawanon Chaiyabin, Watcharee Saengbunruang</i>	168
--	-----

Supervisory Skills of Mentors That Effected The Performance of Assistant Teachers in Secondary Schools Under the Secondary Education Area 1

<i>Anawat Kaikaw, Phasphan Thanompongchart, Jurairat Sudrung</i>	181
--	-----

Book review

Supervision That Improves Teaching And Learning

<i>Thatchai Chittranun</i>	193
----------------------------------	-----

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู Service Learning and Development of Pre-Service Teachers

ชนารักษ์ เวชสวัสดิ์¹, ประสาท เนืองเฉลิม^{2*}

Chanarak Vetsawat¹, Prasart Nuangchalerm^{2*}

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้โดยการบริการสังคมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยผู้เขียนมุ่งนำเสนอวิธีการจัดการเรียน การสอนโดยการบริการสังคม ซึ่งนักศึกษาได้ใช้ทั้งความรู้และทักษะทางวิชาการ รวมทั้งเนื้อหาสาระในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเรียนรู้ในยุคเปลี่ยนผ่าน นักศึกษาวิชาชีพครูกับการบริการสังคม และตัวอย่างการเรียนรู้โดยการบริการสังคมผ่านรายวิชา ซึ่งบทความนี้จะช่วยให้ผู้อ่านได้เข้าใจแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการทำงานร่วมกันกับชุมชน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการประยุกต์สู่การเรียนการสอนทางครูศึกษา

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, การเรียนรู้, นักศึกษาครู, การบริการสังคม

Abstract

This article aims to present the concept and application of service learning that to improve the characteristics of pre-service teachers. The authors aim to present the teaching and learning method by using service learning that students can use knowledge and skill academically. The relevant information, namely learning in the transformational age, service learning and pre-service teachers, and example of service learning through learning course. This article helps readers understand the concept of teacher professional development through collaboration with the community, learning from practices, and its application into teacher education.

Keywords: Characteristics, learning, pre-service teacher, service learning

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

² Faculty of Education, Mahasarakham University

* Corresponding e-mail: prasart.n@msu.ac.th



บทคัดย่อ

ความสำคัญของการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของเยาวชน เพื่อให้เกิดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงเปรียบเสมือนต้นแบบสำคัญในการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต (เกิดพงศ์ จิตรหลัง. 2562) นักศึกษาวิชาชีพครูถือเป็นจุดแรกเริ่มของการพัฒนาคนที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ การพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูจึงต้องบ่มเพาะและขัดเกลาความคิด แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อส่งมอบโอกาสทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและสร้างคุณค่าของความดีงามสู่สังคม (Prasertsang and Nuangchalem. 2013) การเรียนรู้โดยการบริการสังคมจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากการเรียนการสอนด้วยการบริการสังคมเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม (ชีรวพันธ์ นิจเนตร. 2561) จึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการผลิตครูที่มีคุณภาพและสามารถรับใช้สังคมได้อย่างมีความสุขในการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งเป็นบริบทของการทำงานในสภาพชีวิตจริง ครูที่มีคุณภาพจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบต่อตนเองในหน้าที่การงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนการเรียนรู้ในลักษณะ องค์กรร่วมผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (ประสาธ เมืองเฉลิม. 2563)

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมผ่านรายวิชาจะเปิดโอกาสให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้

ฝึกฝนและพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และจิตสาธารณะ เพื่อนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพที่มีคุณภาพพร้อมที่จะออกไปรับใช้สังคม ตลอดจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกฝนในกระบวนการผลิตครูไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทการทำงานร่วมกับชุมชนในการปลูกฝังความรู้ ความคิดและจิตใจที่ดีงามให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ โดยมีความเข้าใจบทบาทของครูอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงมุ่งนำเสนอเนื้อหาสาระในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเรียนรู้ในยุคเปลี่ยนผ่าน นักศึกษาวิชาชีพครูกับการบริการสังคม และตัวอย่างการเรียนรู้โดยการบริการสังคมผ่านรายวิชา

การเรียนรู้ในยุคเปลี่ยนผ่าน

การเรียนรู้ในยุคเปลี่ยนผ่านในศตวรรษที่ 21 กระบวนการเรียนการสอนต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดย การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้แสวงหาความรู้และแสดงศักยภาพของตนเองตามวิถีทางที่เหมาะสม สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ ทั้งความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม (ประสาธ เมืองเฉลิม. 2561) โดยประกอบด้วย

1. ภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติ ฝึกฝนจนกลายเป็นความเชี่ยวชาญของตนเอง และการเรียนรู้ที่ดีมีคุณค่าและความหมายนั้นย่อมเกิดจากชุมชนที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับ ค่านิยมและวิถีชีวิตของผู้เรียน (Nuangchalem. 2014a)

2. ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เนื่องจากมนุษย์ไม่เพียงแต่มีชีวิตและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในโลก



แต่ต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและช่วยสร้างสรรค์โลกให้ดีขึ้น โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยการนำความรู้ทางวิชาการที่พึงมีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อเติมเต็มความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ผ่านการเรียนการสอนที่ให้เป็นครูดี ครูเก่ง และครูที่รับผิดชอบ ต่อสังคม กระบวนการผลิตครูจึงมีความเชื่อมโยงกับการนำประเด็นปัญหาของชุมชนเป็นตัวตั้งมากกว่าการนำวิชาหรือเนื้อหาสาระเป็นตัวตั้ง อีกทั้งนักศึกษาวิชาชีพครูยังต้องรู้จักชุมชนผ่านการคิด การลงมือแก้ปัญหาและการสะท้อนผลการเรียนรู้ อย่างมีความหมาย (Nuangchalem. 2016)

3. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์อย่างแท้จริง (Kolb. 2014 ; Smith. 2016) เป็นการเรียนรู้ที่ครูยุคใหม่ควรพึงเสาะแสวงหาผ่านการเรียนรู้ด้วยกระทำ (Action learning) จะช่วยต่อเติมความรู้หรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง โดยการให้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเชื่อมต่อความรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายผู้คนจากทั่วโลกอย่างสร้างสรรค์ (ฐิติวัธส สุขป้อม และคณะ. 2563) โดยมีคุณลักษณะ คือ เป็นผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานและดำรงชีวิต (สุรเกียรติ ธาดาวัฒนวิทย์, 2561) ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างผลงาน (Productivity) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Cooperation) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความภูมิใจในความเป็นไทย (Thai Pride) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology/Digital Competence) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competence) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และทักษะการทำงาน (Work Skills) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยนำพาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถ

ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติ (ธนภัทร จันทรเจริญ. 2562)

จากที่กล่าวมาแล้ว ครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้กลายเป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพ การที่ผู้เรียนมีคุณภาพย่อมแสดงถึงการจัดการศึกษาที่อยู่บนฐานปรัชญาของการเรียนรู้ที่มุ่งผลิตความรู้สร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ที่มีจากห้องเรียนไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและสภาพชุมชนที่ตนอาศัย ครูและนักศึกษาวิชาชีพครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นมืออาชีพในการทำงานร่วมกับชุมชน ไม่สร้างห้องเรียนแห่งความแปลกแยกที่มุ่งจดจำเนื้อหาสาระ จนบางครั้งอาจจะเลยการนำความรู้ที่ได้จากห้องเรียนไปตอบสนองต่อชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้น การเตรียมนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีความเป็นครูที่รับใช้สังคมในยุคเปลี่ยนผ่านจึงต้องบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติเรียนรู้จากปัญหา แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จัดทำโครงการที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้โดยการบริการสังคม (Service learning) เป็นแนวคิดหนึ่งที่อิงการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ หล่อหลอมความเป็นครูให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูได้อย่างรอบด้านทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูในยุคเปลี่ยนผ่านได้ (ประสาธ เมืองเฉลิม. 2558ก ; ประสาธ เมืองเฉลิม. 2558ข ; Baldwin *et al.* 2007 ; Barnes. 2016)

นักศึกษาวิชาชีพครูกับการบริการสังคม

นักศึกษาวิชาชีพครูคือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ที่ได้รับการเตรียมพร้อมและผ่านการฝึกฝนประสบการณ์ต่างๆ ก่อนการออกไปปฏิบัติหน้าที่ครูประจำการ ดังนั้น หลักสูตรและการเรียนการสอนจึงต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงตามสภาพบริบท



ชุมชน นักศึกษาวิชาชีพครูได้ซึมซับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เป็นปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง โดยอิงตำราหรือทฤษฎีให้น้อยลง แต่ต้องเพิ่มทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นให้มากขึ้น การเรียนรู้ที่เข้มข้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นสิ่งหล่อหลอมให้นักศึกษาวิชาชีพครูพัฒนามุมมอง ความคิด และวิธีปฏิบัติให้สอดคล้องคุณลักษณะของความเป็นครูที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การนำประเด็นปัญหาจากชุมชนมาเป็นบทเรียนที่ช่วยพัฒนาตนเอง โดยการต่อเติมทฤษฎีและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ผ่านเครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลาย ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน รู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักวางแผนการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม (Richards *et al.* 2020) ซึ่ง Weigert (1998) ได้ระบุถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้นี้ว่ามี 6 ประการคือ 1) ผู้เรียนให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) เป็นบริการที่ตอบสนองต่อชุมชน 3) สมาชิกชุมชนเป็นผู้กำหนดบริการที่ต้องการ 4) กิจกรรมการบริการต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่เรียน 5) การบูรณาการกิจกรรมให้เข้ากับเนื้อหารายวิชา และ 6) การประเมินผลการเรียนรู้จากงานบริการที่มอบหมายโดยผู้สอนและชุมชนที่มีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ดีต่อนักศึกษาในด้านความร่วมมือกับชุมชน

ในองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ตามหลักของ Weigert นักศึกษาวิชาชีพครูควรมีส่วนในการพัฒนาสังคมโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ชุมชน วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การหลอมรวมความรู้ทั้งปวงสู่การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนแบบองค์รวม โดยสามารถแบ่งขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยการบริการสังคมได้ 3 ขั้นตอน ประสาทเนื่องเฉลิม (2558ค) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ (P-Preparation) ผู้เรียนทำการศึกษาสภาพและความต้องการของชุมชนที่เป็นผู้กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการบริการสังคมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่เรียน โดยบูรณาการกิจกรรมให้เข้ากับเนื้อหาที่เรียน มีการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน อภิปรายหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผนในการจัดกิจกรรมการบริการวิชาการแก่สังคม ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทางด้านสติปัญญา และอารมณ์ ชุมชนก็ได้มีโอกาสเรียนรู้วิทยาการใหม่ควบคู่ไปกับการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติ (A-Action) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อตอบสนองต่อชุมชน โดยร่วมกันจัดโครงการบริการสังคมตามแผนการที่ได้วางไว้ร่วมกันในขั้นที่ 1 ซึ่งจะต้องนำทฤษฎี และทักษะที่ผู้เรียนได้ศึกษามาจากห้องเรียนปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้เรียนต้องดำเนินการตามที่วางแผนร่วมกับชุมชน การสัมภาษณ์ การสอบถาม การบันทึกสถิติฯ เพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนนำผลที่ได้จากการปฏิบัติไปสะท้อนผล

ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนคิด (R-Reflection) เป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนนำผลการปฏิบัติการบริการสังคมมาร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน โดยประกอบด้วยนักศึกษา อาจารย์ผู้สอน และชุมชนที่มีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ซึ่งอาจนำเสนอโดยการบรรยาย จัดทำโปสเตอร์ แผ่นพับ หรือนำเสนอผ่านวิดีโอ บทภาพของผู้สอนในขั้นตอนนี้จึงทำหน้าที่เป็นผู้คอยเสนอแนะและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองที่ดี

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ทั้งการลงมือปฏิบัติการสนทนา



สื่อสาร การหาพื้นที่ที่เหมาะสมใน การมีส่วนร่วม กับชุมชนที่หลากหลาย ผู้เรียนได้เห็นมุมมองที่แตกต่างและได้ใช้ความคิดอย่างอิสระในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Osman and Petersen. 2013) ผู้เรียนมีความสำคัญในฐานะที่เป็นผู้ดำเนินการหลักในการพัฒนาโครงการกิจกรรมการเรียนรู้ และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับเนื้อหาในรายวิชา การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การจัดกิจกรรมการให้บริการที่มีความหมายตอบสนองความต้องการของชุมชนตามที่ ชุมชนเป็นผู้กำหนดความต้องการนั้น ๆ (ทิศนา แคมมณี. 2556) เป็นการดำเนินการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผ่านการเข้าไปมีประสบการณ์ในการรับใช้สังคม ทั้งนี้ผู้เรียนจะต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียน และวางแผนการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ลงมือปฏิบัติการรับใช้สังคมตามแผน และนำประสบการณ์ทั้งหลายที่ได้รับมาคิดพิจารณาไตร่ตรอง จนกระทั่งเกิดความคิดรวบยอด หลักการ หรือสมมติฐานต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมเชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นพลเมืองที่ดีได้ ถ้าได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานบริการชุมชน (Serve to the community) เปิดโอกาสให้กับผู้เรียนเชื่อมโยงงานบริการชุมชนกับการเรียนรู้ในชั้นเรียน มุ่งเน้นพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ (Ryan, 2012) นักศึกษาวิชาชีพรูจิ่งมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ในฐานะหน้าที่ของพลเมืองที่ดี มีการนำรูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีลงมือปฏิบัติในชุมชน การบูรณาการศาสตร์ที่ว่าด้วยวิชาการ วิชาชีพ และวิชาคน เพื่อยังให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงต่อวิธีการเรียนรู้ที่คงทนและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมตามสถานการณ์

(Nuangchaleram and Chansirisira, 2012)

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมผ่านรายวิชา

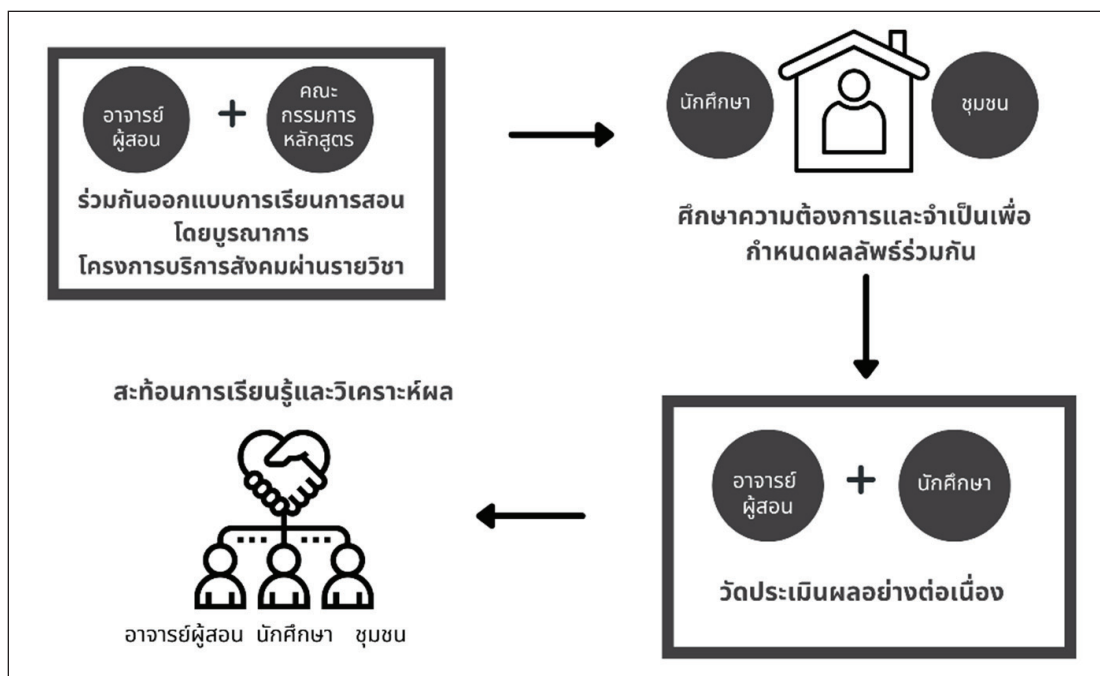
การเรียนรู้โดยการบริการสังคมผ่านรายวิชา จากกรณีศึกษาจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดกิจกรรม/โครงการการบริการสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัย โดยนำมาเชื่อมโยงกับการเรียนการสอนผ่านรายวิชาในหลักสูตร ดังนี้

1) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรประชุม เพื่อกำหนดรายวิชาที่จะบูรณาการจัดการเรียนรู้ โดยการบริการสังคมผ่านรายวิชา ร่วมกับอาจารย์ผู้สอน จำนวน 4 รายวิชา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์, สอนพหุศาสตรโรงเรียน, การผลิตสื่อและนวัตกรรมการสอนวิทยาศาสตร์ และการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ท้องถิ่น

2) นักศึกษาศึกษาความต้องการของชุมชนที่เป็นเครือข่ายการบริการวิชาการของสาขา วิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน 6 ชุมชน ซึ่งประกอบด้วยโครงการบริการสังคมจำนวน 7 โครงการ โดยนำ นำทฤษฎีและทักษะที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรายวิชาทั้ง 4 รายวิชามาประยุกต์ใช้ในโครงการโดยมีอาจารย์ประจำรายวิชาเป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

3) อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษามีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในรายวิชา โดยมีการวัด ประเมินผลตลอดระยะเวลาการทำกิจกรรมการ บริการสังคมผ่านรายวิชา

4) นักศึกษาสะท้อนการเรียนรู้หลังการ ปฏิบัติการบริการสังคม โดยมีผู้สอนวิเคราะห์ผล การประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน ซึ่งมีชุมชน ให้ข้อเสนอแนะและกระตุ้นให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ของพลเมืองที่ดี



ภาพที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยการบริการสังคมในหลักสูตรสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทั่วไป

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้วิเคราะห์และกำหนดรายวิชาจำนวน 4 วิชา เพื่อเสนอให้มีการจัดการเรียนรู้โดยการบริการสังคม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของ

นักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทั่วไป โดยมีข้อกำหนดให้นำกิจกรรมการเรียนการสอนไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละรายวิชา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อวิชาที่มีการจัดการเรียนรู้โดยการบริการสังคม

รายชื่อวิชา	โครงการกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการบริการสังคม
1. การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	- โครงการหนึ่งโรงเรียน หนึ่งสาขา (สร้างอาชีพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น) - การอบรมการสร้างและแข่งขันเครื่องร่อน
2. สอนพฤษศาสตร์โรงเรียน	- จัดทำฐานข้อมูลพรรณไม้ในโครงการสวนพฤษศาสตร์โรงเรียน
3. การผลิตสื่อและนวัตกรรมการสอนวิทยาศาสตร์	- การพัฒนาสื่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อน้อง - ครูวิทยุสร้างความรู้คู่ทักษะ ดิวโอเน็ตผ่านสื่อออนไลน์
4. การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ท้องถิ่น	- ครูวิทยุจิตอาสา สร้างบ้านดิน - สนามเด็กเล่น BBL (Brain Based Learning)



อาจารย์ผู้สอนแต่ละรายวิชาจะระบุโครงการกิจกรรมช่วยให้นักศึกษาได้สัมผัสความเชื่อมโยงภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน ชุมชน ความเป็นประชาธิปไตย การเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้ การทำกิจกรรมโครงการยังพบประเด็นท้าทายที่ต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. การทำโครงการและขั้นตอนการลงมือปฏิบัติต้องให้มีความเหมาะสมกับช่วงเวลา กำหนดความต้องการ ความคาดหวังของนักศึกษาศึกษา ความคาดหวังของชุมชน

2. กรอบระยะเวลาในการทำโครงการควรทำให้เสร็จภายใน 1 ภาคเรียน

3. ทักษะการเข้าถึงชุมชนเป็นสิ่งจำเป็น อาจต้องมีความอบรมเพื่อพัฒนาทักษะนี้ให้กับนักศึกษา

4. ความยืดหยุ่นของขอบเขตรายวิชาในภาคบรรยายและปฏิบัติก่อนลงพื้นที่จริง

5. ควรมีการสะท้อนการเรียนรู้ก่อนการปฏิบัติโครงการ (BAR) และหลังการปฏิบัติโครงการ (AAR)

6. การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้กำลังใจ กับนักศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องทำสม่ำเสมอ ตลอดโครงการ

การทำความเข้าใจในทฤษฎีและศึกษาความต้องการของชุมชนต้องเกิดจากการศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาของชุมชนเป้าหมายที่แท้จริง (Zlotkowski, 2000) ผู้เรียนจะเป็นผู้ทำกิจกรรมและสะท้อนความคิดจากการทำกิจกรรมบริการสังคมตามความรู้ความสามารถประสบการณ์และการเตรียมการของผู้เรียนเอง นอกจากนี้ กิจกรรมบริการสังคมเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่เรียน และการประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมการเรียนรู้

ด้วยการบริการสังคม ชุมชนมีส่วนร่วมประเมินความพึงพอใจของการรับบริการ ผู้เรียนประเมินความพึงพอใจของการให้บริการด้วย

การประเมินผลการเรียนรู้โดยการบริการสังคม ในการประเมินผลต้องประเมินจากหลายฝ่าย ซึ่งอาจเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ ภาพถ่าย การบันทึกการเรียนรู้ เป็นต้น และข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น การทำแบบทดสอบ การตอบแบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งการประเมินมาจาก 3 ส่วนดังนี้

1. การประเมินตนเอง เป็นการที่นักศึกษารับผิดชอบการวัดผลประเมินด้วยตนเอง โดยผู้เรียนมีอิสระในการเลือกกิจกรรมนักศึกษาได้ประโยชน์อะไรบ้างจากการทำโครงการตั้งแต่เริ่มคิดและออกแบบโครงการจบจนการดำเนินโครงการเสร็จสิ้น และสามารถบอกข้อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในโครงการต่อไปได้

2. การประเมินโดยผู้สอน ผู้สอนจะรับผิดชอบการกำหนดจุดประสงค์ในการประเมิน การสร้าง หรือเลือกใช้เครื่องมือ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน การให้คะแนนการเขียนโครงการ การประเมินเนื้อหาของโครงการ ตลอดจนการนำเสนอผลสรุปโครงการ

3. การประเมินโดยชุมชนที่นักศึกษาทำโครงการ คนในชุมชนเป็นผู้ได้รับผลจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้การบริการสังคม สามารถประเมินระหว่างทำกิจกรรมโครงการหรือเสร็จสิ้นโครงการ

การประเมินจะช่วยวิเคราะห์ว่าการดำเนินการมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นการเตรียมตัว การลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนผลที่แสดงสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ผู้สอน และชุมชน นับเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุคเปลี่ยนผ่านได้อย่างเหมาะสม



สรุป

การเรียนรู้โดยการบริการสังคมเชื่อมโยงคนบนพื้นฐานความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอย่างผสมกลมกลืน โดยยึดแนวคิดที่ว่าความรู้คู่บริการจะช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและความหมาย ผู้เรียนได้เรียนรู้หลักการและทฤษฎีที่ลุ่มลึกในชั้นเรียนย่อมต้องการทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นนอกชั้นเรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้จากห้องเรียนชุมชน ผู้เรียนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม นักศึกษา

วิชาชีพครูก็เป็นกลไกและองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้โดยการบริการสังคมเป็นการเรียนการสอนที่สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษายุคเปลี่ยนผ่านได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังช่วยเหลือหล่อหลอมให้นักศึกษาวิชาชีพครูเกิดความคิดและมุมมองของจิตสำนึกรักชุมชน พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเป็นความเป็นครูมืออาชีพและเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกิดพงศ์ จิตรหลัง. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14(1), 138-148.
- ชีรวีวัฒน์ นิจนตร. (2561). การเรียนรู้ด้วยการบริการสังคม: ทางเลือกหนึ่งในการรับใช้สังคมของมหาวิทยาลัย. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 1-32
- ฐิติวัธน์ สุขป้อม ญัฐกรณ ปะพาน ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง อุดม ตะหน่อง. (2563). ครูกับเทคโนโลยีการสอนในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(2), 1-17.
- ทศนา แชมมณี. (2556). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนภัทร จันทรเจริญ. (2562). การจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาไทย 4.0. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(3), 216-229.
- ประสาธน์ เจริญเฉลิม. (2558ก). การเรียนรู้โดยการบริการสังคม. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 2(1), 9-18.
- ประสาธน์ เจริญเฉลิม. (2558ข). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยการบริการสังคมสำหรับนิสิตครูวิทยาศาสตร์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 9(19), 30-39.
- ประสาธน์ เจริญเฉลิม. (2558ค). *การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาธน์ เจริญเฉลิม. (2563). ครูในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 39(1): 15-24.
- ประสาธน์ เจริญเฉลิม. (2561). *หลักการศึกษาระดับต้น*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สุรเกียรติ์ ธาราวัฒนาวิทย์. (2561). คุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว "ประเทศไทย 4.0". *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 404-416.



- Baldwin, S. C., Buchanan, A. M., & Rudisill, M. E. (2007). What teacher candidates learned about diversity, social justice, and themselves from service-learning experiences. *Journal of Teacher Education*, 58(4), 315-327.
- Barnes, M. E. (2016). The student as teacher educator in service-learning. *Journal of Experiential Education*, 39(3), 238-253.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- Nuangchalem, P. (2016). Local service learning in teacher preparation program. *Journal of Education and Learning*, 10(1), 8-14.
- Nuangchalem, P.(2014a). Service learning in science teacher preparation program: Concepts and practices. *Chemistry: Bulgarian Journal of Science Education*, 23(6), 815-828.
- Nuangchalem, P. (2014b). Self-efficacy and civic engagement in undergraduate students: Empirical results of a service learning program in Thailand. *International Journal for Service Learning in Engineering*, 9(2), 150-156.
- Nuangchalem, P. and Chansirisira, P. (2012). Community service and university roles: An action research based on the philosophy of sufficiency economy. *US-China Education Review*, 2(4), 453-459.
- Osman, R., & Petersen, N. (2013). *Service learning in South Africa*. Cape Town, Southern Africa: Oxford University Press.
- Prasertsang, P. & Nuangchalem, P. (2013). The development of service learning instructional model for pre-service teachers. *Higher Education of Social Science*, 4(3), 54-58.
- Richards, K.A. R., Jacobs, J.M., Ivy, V.N., & Lawson, M.A. (2020). Preservice teachers perspectives and experiences teaching personal and social responsibility. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 25(2), 188-200.
- Ryan, M. (2012). *Service-learning after learn and save America: How five states are moving forward (Denver: Education Commission of the State)*. Retrieved from <http://www.ccs.org/clearinghouse>.
- Smith, A. (2016). *Experiential learning*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Weigert, K.M. (1998). Academic service learning: Its meaning and relevance. In *New directions for teaching and learning*, No. 73 (pp. 3-10). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zlotkowski, E. (2000). Service-learning in the disciplines: Strategic directions for service-learning research. *Michigan Journal of Community Service-Learning*, 7, 61-67.

แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

Guidelines for Promoting Trait of Good Teachers under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

กานดา แก้วปาน¹, ดร.ธดา สิทธิธาดา²

Kanda kaewpan¹, Thada Siththada²

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะที่ดีของครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 2) เสนอแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำนวน 103 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูสายงานการสอนจำนวน 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 309 คน ประจำปี
การศึกษา 2562 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้น
กลุ่มตัวอย่างเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5
คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้รับการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย 4 ด้าน
ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความรู้ในศาสตร์สาขา
ที่จัดการเรียนการสอน ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน และด้านการใช้เทคโนโลยีในการ
จัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, ครูที่ดี, ประถมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ Graduate Student Master of Education, Educational Administration Program, Faculty of Education Suansunandha Rajabhat University

² Lecturer of Educational Administration program, Faculty of Education, Suansunandha Rajabhat University



Abstract

The purposes of this research were to study 1) The level of trait of good teachers under Suphanburi primary educational service area office 1 and 2) Guidelines for promoting trait of good teachers under Suphanburi primary educational service area office 1. The sample of this study was 103 schools under Suphanburi primary educational service area office 1. The respondents were school administrators and the teacher total 309 persons during the year 2019. The research instruments were questionnaires. The statistics used for analyzing the data were the frequency, percentage, means, standard deviation, in-depth interview by specific sampling and content analysis.

The findings of this research were 1) The level of trait of good teachers under Suphanburi primary educational service Area Office 1 were high in overall 2) Guidelines for promoting trait of good teachers under Suphanburi primary educational service area office 1 comprised of 4 guidelines which were moral and code of ethics in accordance with the teacher professional standards, knowledge in the field of teaching, using psychology in teaching and using technology in learning management which were a guidelines that is appropriate in accordance with the research conception framework.

Keywords: attribute, good teacher, primary educational

บทนำ

จากบริบทสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงสังคมไทย และสังคมโลกยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เครื่องมือที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างดีที่สุด คือ การศึกษาในอดีตที่ผ่านมาได้มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา ยิ่งในปัจจุบันที่เป็นโลกที่มีการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นคนที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีความสุขจะต้องเป็นคน

สามารถพึ่งตนเองได้ รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญอย่างยิ่งจำเป็นต้องเป็นคนมีคุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัยใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม



การผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคการศึกษา ยังคงเป็นไปตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละสถาบันการศึกษา ประกอบกับค่านิยมของผู้เรียนที่ยังคงมุ่งเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ และให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรมากกว่าความรู้ และสมรรถนะในการทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เน้นการผลิตบัณฑิตด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งดำเนินการได้ง่ายกว่าด้านอื่น และมุ่งเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาล้วนใหญ่ยังขาดทักษะที่สำคัญจำเป็น เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะดิจิทัล และขาดสมรรถนะในการทำงานตามอาชีพ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเอง และพัฒนาผลิตภาพของงานเพื่อการพัฒนาประเทศได้ สภาพการณ์นี้ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน การทำงานในระดับต่ำกว่าวุฒิการศึกษา และการขาดแคลนกำลังคนระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รวมถึงการไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือมูลค่าเพิ่มในผลผลิตของงานได้นอกจากนี้ เมื่อพิจารณางานวิจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศพบว่า ยังมีปัญหาทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณ อันเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากรด้านการวิจัย และเงินลงทุนเพื่อการวิจัย และพัฒนาที่มาจากภาครัฐเป็นหลัก ส่งผลให้ขาดแคลนองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบท และความต้องการของประเทศ ทำให้ประเทศไม่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศ จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์(vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้อง

กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณลักษณะทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ ลดลง ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้นมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึง



แหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทย ให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และ ประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงาน และโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อ พัฒนาท้องถิ่น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกัน ของรัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการ กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการ ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนใน ทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้าง และพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตน จนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและ ความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต อย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุง ระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาในทุกระดับ และประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ทักษะ และความสามารถใน การจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของ

ความเป็นครู เข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศใน การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพ ของแต่ละบุคคลต่อไป

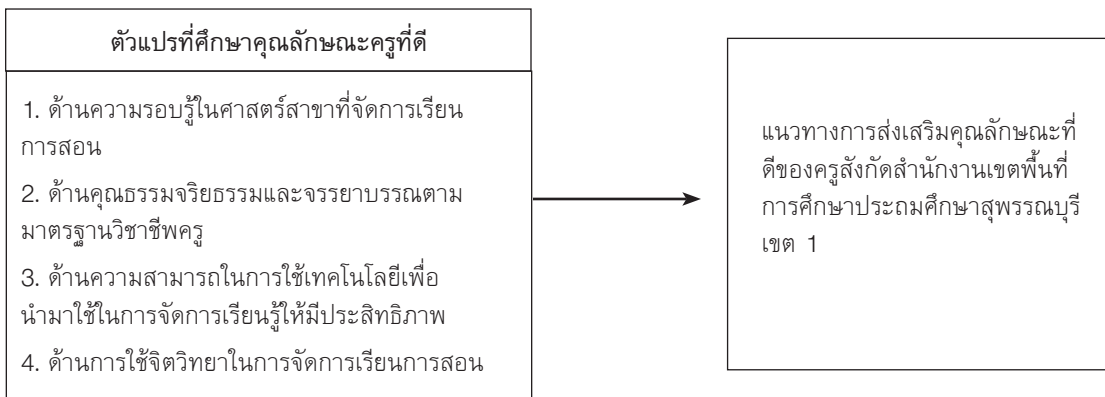
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริม คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริม คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนวรรณกรรม ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการ ส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครู เพื่อนำทฤษฎีและ แนวคิดมาสังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการศึกษาวิจัยคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 135 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2562

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 103 แห่ง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน 6) ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 34 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา และนัดวันเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
4. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้



4.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานะภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. การวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารสถานศึกษาและ

ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมคุณลักษณะที่ดีของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.20$) และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.38$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก ครูไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากลูกศิษย์รวมถึงบุคคลทั้งภายในและภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, $S.D.=0.44$) รองลงมาคือ ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, $S.D.=0.48$) ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความยุติธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, $S.D.=0.49$) ครูเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและรักษาชื่อเสียงของวิชาชีพครูอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=0.49$) ครูยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, $S.D.=0.50$) ครูจัดกิจกรรมเสริมสร้างความกล้าหาญและความสามัคคีกันให้นักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.50$) ครูปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครูอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.50$) ครูเป็นแบบอย่างในการประพฤติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.50$) ครูมีความรับผิดชอบต่อตนเองและ



ต่อผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.50$) และลำดับสุดท้าย ครูมีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญาไทย ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.55$) อยู่ในระดับมากที่สุด

2. คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.38$) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูบูรณาการเนื้อหาวิชาในการจัดการเรียนการสอนและสามารถเชื่อมโยงกับรายวิชาอื่นได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.53$) รองลงมา ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผล ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.51$) ครูมีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำมาจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.50$) ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.51$) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.52$) ครูสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.53$) ครูมีความแม่นยำในการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.50$) ส่วนลำดับสุดท้าย ครูจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.51$)

3. คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.30$) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง

เพื่อป้องกันและการแก้ปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.57$) รองลงมาคือ ครูมีทักษะมนุษยสัมพันธ์และสร้างมิตรภาพที่ดีในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.53$) ครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในตัวผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.51$) ครูส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.54$) ครูมีการเสริมแรงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.52$) ครูส่งเสริมการอยู่ร่วมกันท่ามกลาง ศาสนา และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.52$) ครูมีเทคนิคการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.55$) ตามลำดับ ส่วน ลำดับสุดท้ายครูมีทักษะในการจัดการห้องเรียนเพื่อ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.57$)

4. คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, $S.D.=0.38$) หาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูสามารถติดต่อสื่อสาร กับผู้เรียนผ่านทางสื่อออนไลน์โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, $S.D.=0.61$) รองลงมาคือ ครูสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียน การสอนได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$) ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบ และเผยแพร่ความรู้ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$) ครูนำเสนอสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้าง ระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น การสร้างกลุ่มสนทนาออนไลน์ต่างๆ การรวบรวม ข้อมูล และจัดส่ง ข้อมูลออนไลน์ อยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียน รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ตจาก E-book จาก E-Library อยู่ในระดับปานกลาง



($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$) ครูส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$) ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายครูนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.42$)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครู	n=309		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน	4.55	0.38	มากที่สุด
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู	4.57	0.38	มากที่สุด
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	3.24	0.38	ปานกลาง
4. ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน	4.41	0.30	มาก
รวม	4.19	0.20	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมคุณลักษณะที่ดีของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.20$) และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรกด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.38$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.38$) ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.30$) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, $S.D.=0.38$)

จากการวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของครูโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ได้

แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยแนวทาง 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้นี้

1. ด้านความรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายบูรณาการเนื้อหาวิชาในการจัดการเรียนการสอนและสามารถเชื่อมโยงกับรายวิชาอื่นได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้



และนำมาจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการวัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง จัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ครูสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ครูผู้สอนในแต่ละสาระวิชาควรศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สามารถแนะนำและส่งเสริมครูผู้ช่วยในฐานะพี่เลี้ยงตามศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้โดยครูไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากลูกศิษย์รวมถึงบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความยุติธรรมในการทำงาน เห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและรักษาชื่อเสียงของวิชาชีพครูอยู่เสมอ ครูยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ครูจัดกิจกรรมเสริมสร้างความกล้าหาญและความสามัคคีกันให้นักเรียน ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครูอย่างเคร่งครัด ครูเป็นแบบอย่างในการประพฤติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ครูมีความรับผิดชอบตนเองและต่อผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญาไทย ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาและกำลังความรู้ความสามารถ และต้องเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีจิตอาสา และครูนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยครูสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนผ่าน

ทางสื่อออนไลน์โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ครูสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบ และเผยแพร่ความรู้ นำเสนอสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น การสร้างกลุ่มสนทนา ออนไลน์ต่างๆ การรวบรวมข้อมูล และจัดส่งข้อมูลออนไลน์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ตจาก e-book จาก e-library ส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ครูนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และครูเป็นต้นแบบและส่งเสริมการเป็นพลเมือง digital ที่การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมายลิขสิทธิ์ต่างๆ

4. ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน โดยครูร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและการแก้ปัญหาให้นักเรียนเป็นรายบุคคล ครูมีทักษะมนุษยสัมพันธ์และสร้างมิตรภาพที่ดีในสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในตัวผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีการเสริมแรงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันท่ามกลางศาสนาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ ครูมีเทคนิคการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการจัดการห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจเหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนเพราะต้องอาศัยบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านต่างๆ ให้กับผู้เรียน



อภิปรายผล

คุณลักษณะที่ดีของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมคุณลักษณะที่ดีของครูอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรก ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้รอบรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนและการสอนรวมทั้งคุณภาพของผู้เรียนดังนั้นครูจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นครูที่ดีมีคุณภาพโดยเฉพาะครูที่ดีในยุคใหม่หรือครูที่ดีในศตวรรษที่ 21 (การศึกษาและความเป็นครูไทย, 2560: 149) ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ รวมถึงความสามารถในการบูรณาการความรู้ต่าง ๆ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีความสามารถ ใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เกิดมีทักษะกระบวนการคิด มีความสามารถในการวิจัยพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงผู้เรียนมีความใฝ่เรียนรู้และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องมีความสามารถในการวัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง สอนผู้เรียนให้มีความรู้คุณธรรม จริยธรรมมีทักษะด้านต่าง ๆ คือ ทักษะการคิด

ทักษะชีวิต การใช้เทคโนโลยี ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ทักษะการเรียนรู้และ ทักษะอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐมน พันธุ์ชาติ (2559) การสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏผลการวิจัย พบว่า 1. คุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพครู 4) ด้านบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู และ 5) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพครู 2. แนวทางการสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีแนวทางการสร้างเสริม อาทิ จัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพเฉพาะและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเทียบได้ในระดับสากล มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีมาใช้สำหรับจัดการเรียนรู้ มีความสามารถทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลเพื่อนำไปใช้ในการเสาะแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตีมา กองแก้ว (2553) คุณลักษณะของครูที่ดี ตามการรับรู้ของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัยพบว่า ครูควรมีลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ 1) มาตรฐานการปฏิบัติตน ครูควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ครูควรมีการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งกิจกรรมของโรงเรียน และกิจกรรมของชุมชน 3) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ครูควรมีความรักความเมตตา และปรารถนาดีต่อ



ผู้เรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะที่ดีของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรนำแนวทางไปพิจารณาในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและการแก้ปัญหา นักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูมีทักษะมนุษยสัมพันธ์และสร้างมิตรภาพที่ดีในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในตัวผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ครูส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ครูมีการเสริมแรงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ครูส่งเสริมการอยู่ร่วมกันท่ามกลางศาสนา และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ครูมีเทคนิคการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายครูมีทักษะในการจัดการห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู

สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนผ่านทางสื่อออนไลน์ โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อยู่ในระดับปานกลาง ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบ และเผยแพร่ความรู้ระดับปานกลาง ครูนำเสนอสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น การสร้างกลุ่มสนทนาออนไลน์ต่างๆ การรวบรวมข้อมูล และจัดส่ง ข้อมูลออนไลน์ อยู่ในระดับปานกลาง ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ตจาก e-book จาก e-library อยู่ในระดับปานกลาง ครูส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายครูนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในทุกๆ ด้านให้มากที่สุดโดยการสนับสนุนงบประมาณเพื่อเข้ารับการอบรมพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นตามความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนในทุกๆ ด้านเพิ่มขึ้นโดยเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูให้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านต่อไป



แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ได้แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรอบรู้ในศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย บูรณาการเนื้อหาวิชาในการจัดการเรียนการสอนและสามารถเชื่อมโยงกับรายวิชาอื่นได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีความแม่นยำในการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำมาจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการวัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง จัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ครูสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ครูผู้สอนในแต่ละสาระวิชาควรศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สามารถแนะนำและส่งเสริมครูผู้ช่วยในฐานะพี่เลี้ยงตามศาสตร์สาขาที่จัดการเรียนการสอน

2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้โดยครูไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากลูกศิษย์รวมถึงบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตและ

มีความยุติธรรมในการทำงาน เห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและรักษาชื่อเสียงของวิชาชีพครูอยู่เสมอ ครูยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ครูจัดกิจกรรมเสริมสร้างความกล้าหาญและความสามัคคีกันให้นักเรียน ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครูอย่างเคร่งครัด ครูเป็นแบบอย่างในการประพฤติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ของสถานศึกษา ครูมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและต่อ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญาไทย ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาและกำลังความรู้ ความสามารถ และต้องเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีจิตอาสา และครูนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยครูสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนผ่านทางสื่อออนไลน์โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ครูสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้ นำเสนอสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น การสร้างกลุ่มสนทนา ออนไลน์ ต่างๆ การรวบรวมข้อมูล และจัดส่งข้อมูลออนไลน์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ตจาก e-book จาก e-library ส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากแหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลาย ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ครูนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และครูเป็นต้นแบบและส่งเสริมการเป็นพลเมือง digital ที่ดีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมายลิขสิทธิ์ต่างๆ

4) ด้านการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน โดยครูร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อป้องกันและการแก้ปัญหาให้นักเรียนเป็นรายบุคคล



ครูมีทักษะมนุษยสัมพันธ์และสร้างมิตรภาพที่ดี ในสถานศึกษา มีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในตัวผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีการเสริมแรงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันท่ามกลางศาสนาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ ครูมีเทคนิคการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการจัดการห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจเหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียน

ไม่เบื่อหน่าย ครูสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน เพราะต้องอาศัยบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะที่ดีของครูที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญกร อัครรัตนกร. (9 มิถุนายน 2563). สัมภาษณ์. ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดสวนแดง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2562). ข้อมูลสารสนเทศกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
- ฉวีวรรณ เฟื่องทอง. (9 มิถุนายน 2563). สัมภาษณ์. ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดสังฆายาเยว. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
- ชบา พันธุ์ศักดิ์. (8 มิถุนายน 2563). สัมภาษณ์. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
- ชุติมา กองแก้ว. (2553). *คุณลักษณะของครูที่ดี ตามการรับรู้ของนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ธราญา จิตรชฎานิช. (2560). *การศึกษาและความเป็นครูไทย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัฐวิทย์ ทองนวิรัตน์. (8 มิถุนายน 2563). สัมภาษณ์. รองศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี. จังหวัดสุพรรณบุรี
- วราภรณ์ แป้นแจ้ง. (8 มิถุนายน 2563). สัมภาษณ์. ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง (พ.ศ.2560-2564).* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579).* กรุงเทพฯ
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 1970*(30), 607-610.
- Likert, R.A. (1961). *New patterns of management.* NY: McGraw-Hill.

การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

The Development of English Writing Ability Using Process Writing of Undergraduate Students at Kalasin University

กมลพัฒน์ ไชยสงคราม¹

Kamollapat Chaisongkram¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ และศึกษาเจตคติต่อการเรียนของนักศึกษาระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษชั้นปีที่ 2 จำนวน 17 คน ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา 10101227 ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษ และแบบวัดเจตคติต่อการเรียน ดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ๆ ละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 24 ชั่วโมง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่า ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษามีเจตคติต่อการเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การสอนเขียนภาษาอังกฤษ, แบบเน้นกระบวนการ, เจตคติ

Abstract

The purposes of this research were to compare the English writing ability using process writing of the English program second-year students before and after the intervention and to study the students' attitude towards teaching English writing using process writing. The sample consisted of 17 second year students of English program at Kalasin University, 10101227 English for tourism in the first semester of the academic year 2020. They were selected by cluster random sampling. The design of this research was a one group pretest-posttest design. The research instruments included 8 lesson plans, an English writing ability test, and an attitude questionnaire. The experiment lasted 8 weeks, 3 hours a week,

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

¹ Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

kamollapat_ch@hotmail.com



or 24 hours . The mean, standard deviation and percentage were employed to analyze the data. The findings revealed that students had posttest score higher than pretest score at .05 level of significantly statistics. and they had attitude towards learning English writing ability was at a highest level.

Keywords: Teaching English writing, Process Writing, Attitude

บทนำ

ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอนอีกทั้งประเทศไทยเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ประเทศต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกับนานาประเทศในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ทำให้มีอิทธิพลให้มีการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้น เกือบทุกประเทศในโลกมีการสอนและใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ (สุมิตรา อังวัฒนกุล. 2540) นอกจากนี้ ภาษาอังกฤษยังมีความสำคัญต่อการศึกษาระดับสูงทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากตำราวิชาการระดับสูงจัดพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษเป็นส่วนใหญ่ การจัดการเรียนการสอนในประเทศไทยได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษมีความสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือในการสื่อสารอย่างหนึ่งในการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของประชากรโลก ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษนั้น ครูผู้สอนต้องตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมุมมองของสังคมโลก ซึ่งอาจมีการร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป พ.ศ. 2554 โดยจัดให้มีหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ประกอบด้วยเนื้อหาสาระทั้งหมด 4 กลุ่มวิชา ได้แก่ กลุ่ม

วิชาภาษาเพื่อการสื่อสาร กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อมุ่งให้นักศึกษาได้เรียนในระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะ รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม ตลอดจนความซาบซึ้งในคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้นักศึกษามีความเข้าใจธรรมชาติของตนเอง เข้าใจผู้อื่น และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข เรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ กลุ่มสาระภาษาและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ประกอบไปด้วย รายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการสืบค้นและรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการเรียนรู้ ซึ่งเน้นให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และประกอบอาชีพในอนาคต (Febrianita & Hardjati. 2019)

ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรายวิชา 10101227 ภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยว ในส่วนการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย คือร้อยละ 70 (มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 2562) นักศึกษาส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเขียน นักศึกษาขาดความสนใจ แม้จะเห็นประโยชน์



และความสำคัญของภาษา แต่นักศึกษาไม่สามารถเขียนประโยคภาษาอังกฤษได้ดีตลอดจนไม่สามารถเลือกใช้โครงสร้างทางไวยากรณ์และคำศัพท์ได้ถูกต้อง ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่หลากหลาย ดังนั้นจำเป็นต้องหาวิธีแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และยังเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการสื่อสารและทำงานในอนาคต

การสอนการเขียนแบบเน้นกระบวนการเป็นเทคนิควิธีสอนวิธีหนึ่งที่มุ่งให้นักศึกษาได้ฝึกเขียน โดยมีรูปแบบการเขียนและขั้นตอนที่ละเอียดและชัดเจน Heaton (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของลักษณะของการเขียนที่ดีไว้ดังนี้ คือ ทักษะความสามารถ ในการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีระบบความคิดอย่างสร้างสรรค์ นำมาสู่การพัฒนาที่ปรากฏในงานเขียน อีกทั้งการจัดการเรียนรู้การสอนเขียนแบบเน้นกระบวนการเป็นการเรียนรู้ภาษาโดยฝึกเขียนตามขั้นตอนการสอนเขียน มีการฝึกเขียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ก่อนเขียน (Pre Write) ร่าง (Draft) ทบทวน (Revise) ตรวจสอบ (Proof) และ พิมพ์เผยแพร่ (Publish) ซึ่งนักศึกษาต้องเข้าใจขั้นตอนในการเขียน โดยแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมการสอนเขียนมีความดึงดูด ช่วยจูงใจ และท้าทายนักศึกษาให้เขียนบรรลุเป็นชิ้นงาน ในขณะที่เขียนงานนั้น นักศึกษาได้ใช้ภาษาอย่างอิสระ และเน้นเรื่องความหมายมากกว่าความถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาทำงานเป็น (Varma et al., 2018) การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และศึกษาเจตคติต่อการเรียนของนักศึกษา ผลการวิจัยจะช่วยพัฒนาพัฒนาการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาให้ดีขึ้น และยังเป็นแนวทางที่ผู้สอนนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมในการจัดการเรียนสอนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนที่ได้รับการเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ
2. เพื่อศึกษาเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา 10101227 ภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษ และแบบวัดเจตคติต่อการเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ทดสอบก่อนเรียน (Pretest) ด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการที่กำหนดมาให้ ความยาว 150-180 คำ จำนวน 2 ข้อ คะแนน 50 คะแนน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 2) ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ทดลองสอนนักเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้การสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้แบบเน้นกระบวนการผู้วิจัยสร้างขึ้น 3) ทดสอบหลังเรียน (Posttest) และ 4) สอบถามเจตคติต่อการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้จากการวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ



ของนักศึกษาก่อนเรียนและหลัง และคะแนนจากแบบวัดเจตคติที่มีต่อการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเพื่อศึกษาความสามารถด้านการเขียน และวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ (ประสาท เนื่องเฉลิม. 2563)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ระดับเจตคติ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 99-100) ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีเจตคติระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีเจตคติระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง

มีเจตคติระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีเจตคติระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีเจตคติระดับน้อยที่สุด

เมื่อวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ความสามารถด้านการเขียนของนักศึกษาที่ได้รับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลปรากฏดังตารางที่ 1

คะแนน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	df	t
ก่อนเรียน	15.46	2.99	16	25.532
หลังเรียน	44.82	3.69		

จากตารางที่ 1 นักศึกษามีคะแนนความสามารถด้านการเขียนก่อนเรียนเท่ากับ 15.46 คะแนน หลังเรียนเท่ากับ 44.82 และเมื่อทดสอบทางสถิติพบว่า นักศึกษามีคะแนนความสามารถด้านการเขียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักศึกษามีศึกษาเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เจตคติต่อการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับเจตคติ
1. การเรียนรู้แบบนี้ช่วยพัฒนาศักยภาพทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การเรียนรู้แบบนี้ทำให้นักศึกษาเกิดความสับสนในการเขียนน้อยลง	4.61	0.50	มากที่สุด
3. การเรียนรู้แบบนี้ช่วยให้นักศึกษาสนใจเรียนภาษาอังกฤษยิ่งมากขึ้น	4.70	0.47	มากที่สุด
4. การเรียนรู้แบบนี้เน้นกระบวนการที่เข้าใจง่าย	4.70	0.47	มากที่สุด



ตารางที่ 2 เจตคติต่อการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับเจตคติ
5. การสอนพื้นฐานคำศัพท์ ประโยค วลี ก่อนการเขียนทำให้ช่วยนักศึกษาเขียนภาษาอังกฤษได้ดีมากยิ่งขึ้น	4.70	0.47	มากที่สุด
6. การเรียนรู้แบบนี้ช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4.87	0.34	มากที่สุด
7. การเรียนรู้เปิดโอกาสให้นำเสนอผลงานการเขียนเป็นกิจกรรมที่ทำหาย	4.91	0.29	มากที่สุด
8. การเรียนรู้มีขั้นตอนการสอนที่มีความหลากหลายไม่น่าเบื่อ	4.78	0.42	มากที่สุด
9. กิจกรรมพัฒนาทักษะการเขียนของนักศึกษา	4.91	0.29	มากที่สุด
10. นักศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับคำศัพท์ ไวยากรณ์ โครงสร้างที่เพิ่มมากขึ้น	4.78	0.42	มากที่สุด
11. นักศึกษามีมุมมอง ทศนคติที่สร้างสรรค์ในการเขียน	5.00	0.00	มากที่สุด
12. นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเป็นกลุ่ม	5.00	0.00	มากที่สุด
13. การเรียนรู้มีขั้นตอนการสอนเขียนที่มุ่งให้นักศึกษาได้ใช้ภาษา	5.00	0.00	มากที่สุด
14. การเรียนรู้มุ่งเน้นนักศึกษาให้เกิดการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษผ่านกิจกรรมกลุ่มฝึกปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
15. นักศึกษามีความรู้และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษได้ดียิ่งขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่านักศึกษามีศึกษาเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีข้อที่มีระดับเจตคติมากที่สุดได้แก่ การเรียนรู้แบบนี้ช่วยพัฒนาศักยภาพทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ นักศึกษามีมุมมอง ทศนคติที่สร้างสรรค์ในการเขียน นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเป็นกลุ่ม การเรียนรู้มีขั้นตอนการสอนเขียนที่มุ่งให้นักศึกษาได้ใช้ภาษา การเรียนรู้มุ่งเน้นนักศึกษาให้เกิดการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษผ่านกิจกรรมกลุ่มฝึกปฏิบัติ และนักศึกษามีความรู้และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

1. นักศึกษามีคะแนนความสามารถด้านการเขียนก่อนเรียนเท่ากับ 15.46 คะแนน หลังเรียนเท่ากับ 44.82 และเมื่อทดสอบทาง

สถิติพบว่า นักศึกษามีคะแนนความสามารถด้านการเขียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ ได้ฝึกฝน ได้ลงมือทำ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปหลักการ นักศึกษาเกิดทักษะความสามารถ ในการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีในระบบความคิดอย่างสร้างสรรค์ นำมาสู่การพัฒนาที่ปรากฏในงานเขียน (Heaton. 1990) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษของ นักศึกษาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งสะท้อนว่าการเรียนการสอนแนวนี้ส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามารถทางด้านการเขียนได้ดียิ่งขึ้น สามารถเขียนภาษาอังกฤษได้ดีและถูกต้องมากยิ่งขึ้น โดยกระบวนการเน้นการเรียนรู้จาก ไวยากรณ์ โครงสร้าง และบทความตัวอย่าง (Seow. 2002) รวมถึงคำศัพท์และเนื้อหาที่ผู้สอนนำมาใช้



เป็นเนื้อหาที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับนักศึกษา (Vandermeulen et al., 2020) สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักศึกษากล้าแสดงความคิดเห็นทำงานเป็น คู่และกลุ่มทำให้เกิดการระดมความคิด

นอกจากนี้ยัง นักศึกษาได้มีการร่วมกัน ตรวจและประเมินงานเขียนของทั้งเพื่อนภายในกลุ่ม และภายนอกกลุ่มในการหาข้อผิดพลาดและร่วมกัน แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดนั้น (Baker, 2016) ทำให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในตนเองและเกิดความรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับเพื่อน ในกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Murphy (2003) สำหรับชั้นหลัง ปฏิบัติงาน นักศึกษาได้ร่วมกัน ฝึกวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้ภาษา ตรวจสอบแก้ไข ข้อผิดพลาดทางการเขียน สอดคล้องกับ Vygotsky (1978) การเกิดเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ จากประสบการณ์ไม่สามารถแยกออกจากทักษะ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้ การเรียนรู้แบบนี้มีใช้ เพียงแค่ต้องการให้ผู้รู้และเข้าใจได้เท่านั้น หากแต่ต้องการให้เกิดทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ นักศึกษาเกิดความตระหนักและ เห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษในฐานะที่เป็น ส่วนหนึ่งของภาษาเพื่อการสื่อสารและการทำความเข้าใจศาสตร์ต่าง ๆ ผ่านการเขียน (Bowen & Van Waes, 2020)

2. นักศึกษาที่ได้รับการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการมี คะแนนเฉลี่ยเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้นักศึกษาคิดและลงมือทำด้วยตนเอง (Durga & Rao 2018) แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนา เจตคติต่อการเรียนภาษาย่อมมีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่กระตุ้นให้นักศึกษา ได้นำความรู้ ประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ร่วมกับกลุ่มเพื่อน จึงอาจกล่าวได้ว่า เจตคติต่อการเรียนนั้นได้รับการพัฒนาจากกระบวนการเรียน การสอนที่มุ่งผลลัพธ์จากกระบวนการเขียนทั้งใน ชั้นเรียนและงานที่มอบหมาย (Friis & O'Hair, 2020) นักศึกษาได้ฝึกฝนด้วยตัวเองจริงตามลำดับ ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่ได้ จากกิจกรรมการเขียนนี้ไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรม งานเขียนประเภทอื่นๆ ได้ (Adams, 2019) ที่มี รูปแบบที่หลากหลายซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ ฝึกเขียนภาษาตามสถานการณ์ต่าง ๆ

การจัดการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษ แบบเน้นกระบวนการ มีบรรยากาศหรือสภาพการณ์ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียน ได้ฝึกปฏิบัติ หรือเขียนภาษาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยพัฒนา ความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษ นักศึกษา มีเจตคติที่ดีต่อการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้ การเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการ ซึ่งเจตคติเป็นความ รู้สึกช่วยให้นักศึกษามีแรงขับที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำกระบวนการเขียนเหล่านี้มาใช้ยัง ส่งผลกระทบในมิติทางสังคม นักศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการคิดและทำงาน ร่วมกัน เกิดความเข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายของการ เขียนภาษาอังกฤษ นับว่าเป็นการเรียนการสอน นั้นนอกจากจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกิดความเข้าใจในภาษาและวัฒนธรรม ส่งเสริม ความสามารถทางการเขียน และทำให้นักศึกษาเกิด เจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้วย

ข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มระยะเวลาในการเรียนรู้แบบเน้น กระบวนการ โดยอาจพัฒนาเป็นสื่อเสริมออนไลน์ ช่วยให้นักศึกษาฝึกฝนด้วยตนเองมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสาท เนืองเฉลิม. (2563). *วิจัยการเรียนรู้การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. (2562). *รายงานผลการจัดการเรียนการสอนคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2540). *วิธีสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adams, S.K. (2019). Empowering and motivating undergraduate students through the process of developing publishable research. *Frontiers in Psychology*, 10, 1007.
- Bowen, N., & Van Waes, L. (2020). Exploring revisions in academic text: Closing the gap between process and product approaches in digital writing. *Written Communication*, 37(3), 322-364.
- Cameron, L. (2001). *Teaching languages to young learners*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Durga, V. S. S., & Rao, C. S. (2018). Developing students' writing skills in English: A process approach. *Journal for Research Scholars and Professionals of English Language Teaching*, 2(6), 108.
- Febrianita, R., & Hardjati, S. (2019). The power of interpersonal communication skill in enhancing service provision. *Journal of Social Science Research*, 14, 3192-3199.
- Friis, E., & O'Hair, M.J. (2020). Communication challenges of creating personalized, learner centered instruction. *The Handbook of Applied Communication Research*, 547-577.
- Johnson, K., & Morrow, M. (1982). *Communication in the classroom*. London: Longman Group.
- Murphy, J. (2003). Task-based learning: the interaction between tasks and learners. *ELT Journal*, 57(4), 352-360.
- Raimes, A. (1983). *Techniques in teaching writing*. New York: Oxford University Press.
- Seow, A. (2002). *The writing process and process writing*. Methodology in Language Teaching: An Anthology of Current Practice, 315-320.
- Vandermeulen, N., Leijten, M., & Van Waes, L. (2020). Reporting writing process feedback in the classroom using keystroke logging data to reflect on writing processes. *Journal of Writing Research*, 12(1), 109-139.
- Varma, J., Prabhakaran, A. N. U. S. H. A., & Singh, S. (2018). Perceived need and attitudes towards communication skill training in recently admitted undergraduate medical students. *Indian Journal of Medicine Ethics*, 3(3), 196-200.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

The Developing of Program for Enhancement of leadership Learning Management for Schools Under Mahasarakham Primary Education Service Area 3

ชัยรัตน์ ดวงโชติ¹, วิทยา วรพันธุ์²

Chairut Duangchot¹, Wittaya Worapun²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 จำนวน 276 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์จากโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นเลิศ 2 โรงเรียน และใช้แบบประเมินประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Graduate Student Master of Education. Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Lecturer of Educational Curriculum And Instruction Program, Faculty of Education, Mahasarakham University



2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้าง, การจัดการเรียนการสอน, ภาวะผู้นำครู

Abstract

The objectives of the research were to study present condition, desirable condition leadership learning management of teacher, and to develop program for enhancement of leadership learning management for schools under Mahasarakham primary education service area 3. The research was set by doing 2 phases. The first phase educated the present condition, desirable condition leadership learning management for schools under Mahasarakham primary education service area 3 though the questionnaire by 276 teachers using stratified random sampling. The second phase designed a program for enhancement of leadership learning management for schools under Mahasarakham primary education service area 3. This phase educated two best practices and assessed the suitability and feasibility by 5 experts. The instruments used for gathering data were an interview form, and an assessment form. The statistics used for analyzing the collected data were mean, Standard deviation, Percentage, Modified Priority Needs Index.

The research results were as follow:

1. The present condition were at the high level, desirable condition leadership learning management of teacher were at the highest level, The actual assessment of learners is most necessary.

2. A program for enhancement of leadership learning management for schools under Mahasarakham primary education service area 3 assessed by 5 experts showed that it was suitable as a whole at the high level and was possible as a whole at the highest level. The program consists of 5 parts ; 1) background, 2) objectives 3) content, 4) methodologies, 5) evaluation

Keywords: Program, Leadership, Learning Management

บทนำ

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหน้าที่หลักของ

ครูคือการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนได้พบกับ



แสงสว่างแห่งปัญญา ครูผู้สอนจึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550) ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของตนเองให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ใหม่เอง ใช้ทักษะกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการเรียน ทั้งด้านปัญญา กาย อารมณ์ และสังคม รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ วัดและประเมินผลอย่างรอบด้าน (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, 2545)

การดำเนินงานในองค์กรเรื่องภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่จะต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยเฉพาะภาวะผู้นำครู จะต้องมีการกระจายให้ทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างก็มีความสำคัญ ทุกคนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ โดยที่ทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำและผู้ตามขององค์กร ช่วยกันพัฒนาและมีการแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคารพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนางานก็จะเกิดอย่างเต็มที่ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความสำเร็จของงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพราะผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเป็น

กระบวนการพัฒนาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งกระบวนการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการโน้มน้าว แนะนำ เพื่อนครูให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผล รวมทั้งจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (กรมวิชาการ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นอย่างมากในการที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำ มีความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะในด้านปัญหาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและผลการทดสอบในการทดสอบระดับชาติหลายชั้นยังคงต่ำกว่ามาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3, 2560)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อให้ครูได้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ให้มีวิธีการสอนที่หลากหลายตามบริบทของสถานศึกษาและบริบทของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ สอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ให้เหมาะสม เป็นครูผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นอย่างองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งยังเป็นแนวทางในวางแผนการพัฒนาครูที่เป็น



บุคคลในการขับเคลื่อนการศึกษาตั้งแต่ระดับสถานศึกษาไปสู่ระดับชาติ อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการพัฒนาศถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง 4) การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 145 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 986 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

จำนวน 276 คน จากการเทียบจำนวนประชากรกับตาราง Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

3. การดำเนินการวิจัย

2.1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน

2.2 สร้างแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยปรากฏค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อ

2.3 นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากครูจำนวน 276 คน

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.5 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและ



สภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล

1.1 ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศตามองค์ประกอบ 2 โรงเรียน 4 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลทำการสนทนากลุ่มและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ มีวุฒิปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการบริหารหรือการสอนไม่น้อยกว่า 7 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์วิธีพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศตามองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ และนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ทำการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1

2.2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 2 ข้อคิด เห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม และนำแบบประเมินนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ทำการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 ศึกษาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศตามองค์ประกอบ 2 โรงเรียน โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูวิชาการ มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการยกร่าง

3.2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 มาใช้ประกอบในการร่างโปรแกรม

3.3 นำร่างโปรแกรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ทำการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้โปรแกรมที่สมบูรณ์

3.4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่จะนำโปรแกรมไปใช้ 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



มหาสารคาม เขต 3 โดยโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครู

ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังปรากฏในตาราง 1 และลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน	3.89	0.60	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.64	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
3. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง	3.88	0.62	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
4. การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.99	0.67	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	3.92	0.63	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.67$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.64$) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน ($\bar{X}=3.89$, $S.D.=0.62$) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.62$) ซึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.81$, $S.D.=0.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.84$, $S.D.=0.37$) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน ($\bar{X}=4.81$, $S.D.=0.39$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.81$, $S.D.=0.39$) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.80$, $S.D.=0.40$) ซึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด



ตาราง 2 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ พึงประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ผู้เรียน	3.89	4.81	0.2365	2
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	3.91	4.81	0.2302	3
3. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามสภาพจริง	3.88	4.80	0.2371	1
4. การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	3.99	4.84	0.2130	4

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยขององค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง (PNI_{modified}=0.2371) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน (PNI modified=0.2365) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (PNI_{modified}=0.2302) การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (PNI modified=0.2130)

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีส่วนประกอบดังนี้ 1) หลักการที่ประกอบไปด้วยที่มาและความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 โมดูล โดยแต่ละ

โมดูลมีขอบข่ายเนื้อหาเป็นจำนวนข้อดังนี้ โมดูลที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน 12 ข้อ โมดูลที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7 ข้อ โมดูลที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง 7 ข้อ โมดูลที่ 4 การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7 ข้อ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเอง การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสิ้นใช้เวลา 68 ชั่วโมงพัฒนา 5) การประเมินผล ประกอบด้วย 3 ระยะ การประเมินก่อนการพัฒนา การประเมินระหว่างการพัฒนา และการประเมินหลังการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.47) และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.53)

อภิปรายผล

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูด้านการจัดการ การเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบ พบว่า การจัดกิจกรรมและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ได้ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูหรือสถาน ศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ในส่วนของที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งที่ ครูพึงกระทำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดควร ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพาพิญ ทองกิ่ง (2563) ที่สรุปไว้ว่า การจัดบรรยากาศใน ชั้นเรียนนั้นครูต้องปรับบทบาทตัวเองเพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยครูนั้น จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำและออกแบบ กิจกรรม การจัดบรรยากาศเชิงบวกในทางกายภาพ ทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูทุกคนต้องร่วมมือกัน และต้องพัฒนานตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ นันท รัตน์ ฤทธิ์บำรุง (2559) ศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะ ผู้นำครูด้านเป็นแบบอย่างทางการสอนสำหรับสถาน ศึกษา พบว่าด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูด้าน การจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า การ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่มีความต้องการในการพัฒนา กระบวนการประเมินผลของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ที่สุด อาจเนื่องมาจากครูหรือสถานศึกษาเล็งเห็น ความสำคัญน้อยในการพัฒนากระบวนการประเมิน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นสิ่ง ที่ครูและผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำด้านนี้เพื่อ ให้เกิดการปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ซึ่งพิชิต ฤทธิ์จัญญ (2552) กล่าวถึงคุณภาพ ของการประเมินขึ้นอยู่กับผู้ทำหน้าที่ประเมินเป็น สำคัญ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินควรมีคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำที่ดีและมีจรรยาบรรณในการวัดและ ประเมินผล สอดคล้องกับ สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2557) กล่าวถึงการ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงถึงสมรรถนะที่แท้จริงหรือ ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้เรียน การประเมิน ตามสภาพจริงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครู ที่เกี่ยวกับทักษะและกระบวนการ ซึ่งเป็นความ สามารถในการนำความรู้ไปใช้งานและพัฒนาการ การเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินตามสภาพจริง จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเป้าหมายไว้

3. ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า การประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงมีความจำเป็นใน การพัฒนามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพ จริงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าการพัฒนา กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นกระบวนการที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ



ครูมากที่สุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ให้พัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งฟ้า สินธุวงศ์ (2550) ที่ได้สรุปไว้ว่า การสอน การเรียนและการประเมินผลเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างสอดคล้องกัน ถ้าจะสอนเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามสภาพจริงผู้สอนต้องสอนและประเมินตามสภาพจริง การจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงต้องมีเหตุการณ์ตัวอย่าง ประสพการณ์และสื่อที่มีอยู่ในบริบทของความเป็นจริง เน้นการพัฒนาการคิดหลายรูปแบบ ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้นั้นถึงจะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนาท พลอยบุตร (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่จะนำไปใช้เล็งเห็นว่าจะมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่พัฒนามาแล้วนั้นจะทำให้บุคลากรเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Lombardo & Eichinger (1996) ได้ให้หลักการในพัฒนาบุคลากรที่นิยมมีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาจากกิจกรรมพื้นฐาน

3 ส่วน ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และอีกร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับ พวงเพชร ผัดกระโทก (2559) พบว่าผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สำหรับการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก การประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจให้ชัดเจนตลอดจนผู้สอนควรตระหนักถึงความสำคัญ และให้ความร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนและผู้เรียน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สามารถนำโปรแกรมไปปรับใช้ส่งเสริมการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามบริบทของโรงเรียนนั้นๆ

1.3 เวลาหรือวิธีที่ใช้ในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนอาจยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนตามโปรแกรมที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูเฉพาะด้าน เช่น ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด



เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กิ่งฟ้า สนิธวงษ์. (2550). *การสอนเพื่อพัฒนาการคิดและการเรียนรู้*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ชัยนาท พลอยบุตร. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันทรัตน์ ฤทธิ์บำรุง. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงเพชร ผัดกระโทก. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แฮลล์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2545). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.
- พิมพ์พัญญ ทองกิ่ง. (2563). *บทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21*. ศึกษา ศาสตรสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ นักเรียนรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ในราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กพ.
- เอียน สมิธและอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2550). *การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Facilitating Student-Centered Learning)*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(2), 1-10.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3).
- Lombardo, M., & Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner 4th*. Lominger Limited.

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

Developing academic management guidelines for small study Under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3

ปรัตถกรณ์ กองนาकु¹, ประสงค์ สายหงษ์²

Prarattakorn Kongnaku¹, Prasong Saihong²

บทคัดย่อ

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีแนวทางการบริหารงานวิชาการ โดยครูควรพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ หลักสูตร ตัวชี้วัด จัดให้มีระเบียบการวัดและประเมินหลักสูตรและการกำกับดูแล ส่งเสริม กำกับติดตามให้ครูได้อบรมสร้างเครือข่ายวิจัย และนำผลการวิจัยมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีการประชุมวางแผนจัดทำหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้จริง มี

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Graduate Student Master of Education. Educational Administration and Development Faculty of Education Mahasarakham University

² Lecturer of Department of Curriculum and Instruction Faculty of Education Mahasarakham University



การจัดระบบโครงสร้าง และสร้างความตระหนักในการประกันคุณภาพทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณ ให้อำเภอในการผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินสื่อ กำหนดปฏิทิน การนิเทศครูแบบกัลยาณมิตร และควรนำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยผลการประเมินความ เหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และมีความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง ; การบริหารงานวิชาการ

Abstract

Developing academic management guidelines for a small educational institution Under office Kalasin Primary Educational Service Area 3 aims to study the current conditions, Desirable conditions and develop guidelines for academic administration for Small educational institution Under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3, divided into 2 Phase 1 is the study of current and desirable conditions. The samples consisted of 100 school administrators and academic teachers. By selecting a specific sample for phase 2 Developing academic management guidelines for a small educational institution. The interviewees were experts with positions. Academic is the school director Head of academic department of 6 people. Tools used in the collection. Data was collected, which was a 5-level estimation scale questionnaire. And an interview with Data analysis structure using mean and standard deviation

The research results were found that:

1. Study results, current and desirable conditions, academic administration for small educational institution Under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3 It was found that the current condition as a whole and in each side were at the moderate level and desirable condition, the overall academic administration and each side were at high level.

2. Guidelines for academic administration for a small educational institution under office Kalasin Primary Educational Service Area 3. The guidelines for academic administration. Teachers should develop their teaching and learning in accordance with the content of curriculum learning, indicators. Arrange for curriculum measurement and assessment and supervision. Promote, supervise, and monitor for teachers to train and build a research network and bring the results of research to develop the teaching and learning process. There is a planning meeting, curriculum preparation, encourage teachers to put the curriculum into practice. There is a structural system and raise awareness of educational quality assurance. Allocate budgets for teachers to produce, procure and



develop innovative learning materials. Including media assessment. Set a calendar for supervising teachers and should take the results of supervision to solve problems seriously. Assessment results of academic management guidelines for a small educational institution under office Kalasin Primary Education Area 3 by experts found that the suitability was at a high level. And the probability of the approach is at a high level.

Keywords: Develop guidelines, Academic management

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาของชาติ โดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายสู่ความเป็นเลิศ ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลและพัฒนาสมอง ด้านยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 23)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ระบุถึงแนวทางพัฒนาการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้าง

คน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิตภาพของประเทศไทยในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศไทยได้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)



การจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดว่า “ให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงาน บุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การ ศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้ สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถาน ศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน การวัดผลประเมินผล ได้อย่างมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 4-6)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่าย และกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาออก เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการ บริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาชั้น พื้นฐานของรัฐที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้เป็น แนวทางในการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่ ที่ให้สถานศึกษามี อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการงบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปมาก ขึ้นและดำเนินการได้อย่างคล่องตัวซึ่งงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการ ให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การ

วัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถาน ศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การ นิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การ จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบ เรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 8)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของ โรงเรียน เพราะไม่ว่าโรงเรียนประเภทใดมาตรฐาน หรือคุณภาพของการจัดการศึกษามักจะได้รับ พิจารณาจากผลงานวิชาการเป็นสำคัญนอกจาก นี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 17 ด้าน คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความ เห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงาน ด้านวิชาการ การจัดจัดการเรียนการสอนในสถาน ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานควม ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัด



ทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2550: 29)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพลันธุ์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่บริหารและจัดการ ศึกษา ให้บริการด้านการจัดการเรียนการสอนใน ระดับชั้นปฐมวัย ระดับชั้นประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน โรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 199 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 78 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก 115 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์โรงเรียนจำแนกตามขนาด 3 ขนาด โรงเรียน ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน ขึ้นไป โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนตั้งแต่ มากกว่า 500 คน ขึ้นไป ซึ่งสภาพการดำเนินงาน ของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันยังคงมีปัญหา อย่างต่อเนื่องปัญหาทางด้านวิชาการสถานศึกษา ขนาดเล็กจะขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่เหมาะสมทันสมัย ไม่ เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้ ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบแหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณ มีจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ผู้เรียนไม่ สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่าง หลากหลายครูขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อ การเรียนการสอน และขาดความรู้ความเข้าใจใน การใช้สื่อเทคโนโลยีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ มีปัญหาด้านการคิดวิเคราะห์และการ คำนวณนักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน พื้นฐาน ทางการเรียนรู้ของนักเรียนต่างกันต่างกันทำให้การ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก นักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดติดต่อกันเป็นเวลา

นานโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาทางด้านบุคลากร คือ ขาดแคลนบุคลากรมีครูไม่ครบชั้นเรียนมีครูไม่ตรง กับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับ ภาระหนัก สอนหลายระดับชั้น หลากรายวิชาครู ขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานจึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ ควรบุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ ขาดบุคลากรสายสนับสนุน การสอนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3, 2555: 3-4)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นปัญหาของการบริหาร งานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่จะต้อง การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง ภารกิจในงานวิชาการนั้นโรงเรียนขนาดเล็ก ต้อง สามารถที่จะปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อ ให้ส่งผลต่อนักเรียนเป็นผลผลิตของสถานศึกษา โดยตรง โดยการดำเนินงานให้ได้ผลนั้นต้องอาศัย กระบวนการที่ประสิทธิผลยึดรูปแบบการบริหารงาน วิชาการ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทใน การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาร่วมกันโดย กระบวนการที่สำคัญประกอบด้วย กระบวนการ บริหาร 4 ส่วนคือ การวางแผนพัฒนาการนำแผน ไปปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ การปรับปรุงพัฒนางาน เป็นแนวทางทำให้สถาน ศึกษาขนาดเล็กสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนาและบริหารจัดการศึกษาของผู้ บริหารสถานศึกษา และนอกจากนี้งานวิจัยอาจเป็น ประโยชน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็น ข้อมูลและเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานบริหาร วิชาการให้มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนขนาด เล็ก และเพื่อความก้าวหน้าของระบบการศึกษา ไทยต่อไปในอนาคต



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน และความต้องการในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 15 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (r) ราย

ข้ออยู่ระหว่าง 0.26-0.81 และค่าความเชื่อมั่น (α) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ รวมทั้งสังเกตการปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน รวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งการศึกษาเอกสาร การสังเกตสภาพแวดล้อม และสิ่งที่พบเห็นในโรงเรียน

2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและบริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยกร่างการพัฒนาแนวทาง และประเมินการพัฒนาแนวทางที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก



การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารงานวิชาการ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$, $S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณาราย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$

$=3.69$, $S.D.=0.15$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=2.32$, $S.D.=0.28$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.76$, $S.D.=0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.24$) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (0.77) ส่วนด้านด้านการนิเทศการศึกษา มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (0.03) (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการโดยรวม

การบริหารงานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.26	0.42	ปานกลาง	4.76	0.50	มากที่สุด	0.46	5
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	2.56	0.26	ปานกลาง	4.27	1.06	มาก	0.67	2
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา	2.96	0.26	ปานกลาง	4.45	0.23	มาก	0.50	4
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.69	0.15	มาก	4.20	0.03	มาก	0.14	7
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	2.89	1.20	ปานกลาง	3.57	0.24	ปานกลาง	0.24	6
6. การวัดผล ประเมินผล	2.48	0.20	น้อย	4.01	1.07	มาก	0.61	3
7. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	2.32	0.28	น้อย	4.10	0.13	มาก	0.77	1
โดยรวม	2.88	0.40	ปานกลาง	4.19	0.47	มาก	0.46	



2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูควรพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ หลักสูตร ตัวชี้วัด ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ได้ฝึกกระบวนการคิด การแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2) ด้านการวัดผลประเมินผล ให้กำหนดระเบียบการวัดและประเมินให้ตรงตามหลักสูตร จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแล กำหนดให้วัดประเมินผลอย่างจริงจังและการวัดผลนั้นต้องมีสภาพจริง นำผลมาพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา มีส่งเสริมให้ครูได้อบรมสร้างเครือข่ายการทำงานวิจัยสองครั้งต่อปีการศึกษา และนำผลการวิจัยมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและ มีการกำกับติดตามงานวิจัยของครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาของผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้จริง 5) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการจัดระบบโครงสร้างภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมิน สร้างความตระหนักแก่คณะครู บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพทางการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยจัดสรรงบประมาณให้ครูในการผลิตจัดหา และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินสื่อ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา กำหนดปฏิทิน และออกนิเทศครูแบบกัลยาณมิตร ภาคเรียนละ 1 ครั้ง และควรนำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาย่างจริงจัง โดยผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $S.D.=0.56$) และมีความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.55$)

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$, $S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณารายพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.15$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=2.32$, $S.D.=0.28$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.76$, $S.D.=0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.24$)

เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ สภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันยังคงมีปัญหาอย่างต่อเนื่องปัญหาทางด้านวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กจะขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่เหมาะสมทันสมัย ไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาด้านการคิดวิเคราะห์และการคำนวณนักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน พื้นฐานทางการเรียนของนักเรียนต่างกันต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก



นักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดติดต่อกันเป็นเวลานาน โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาทางด้านบุคลากร คือขาดแคลนบุคลากรมีครูไม่ครบชั้นเรียนมีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับชั้น หลากรายวิชา ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3, 2555: 3-4) ในขณะเดียวกัน มาตรฐานหรือคุณภาพของการจัดการศึกษามักจะได้รับพิจารณาจากผลงานวิชาการเป็นสำคัญ เป็นผลให้สถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนางานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 29) สอดคล้องกับการวิจัยของกาญจนา ศรีลาภัลย์ (2559: 110) ได้ศึกษาผลศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องงานวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน่าพอใจ และสอดคล้องกับการวิจัยของกมลรัตน์ แก่นจันทร์ (2560: 165) ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

2. จากผลการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูควรพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ หลักสูตร ตัวชี้วัด ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ได้ฝึกกระบวนการคิด การแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2) ด้านการวัดผลประเมินผล ให้กำหนดระเบียบการวัดและประเมินให้ตรงตามหลักสูตร จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแล กำหนดให้วัดประเมินผลอย่างจริงจังและการวัดผลนั้นต้องมีสภาพจริง นำผลมาพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา มีส่งเสริมให้ครูได้อบรมสร้างเครือข่ายการทำงานวิจัยสองครั้งต่อปีการศึกษา และนำผลการวิจัยมาพัฒนาระบบการเรียนการสอนและ มีการกำกับติดตามงานวิจัยของครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการประชุมวางแผนจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาของผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้จริง 5) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการจัดระบบโครงสร้างภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมิน สร้างความตระหนักแก่คณะครู บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพทางการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยจัดสรรงบประมาณให้ครูในการผลิต จัดทำ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินสื่อ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา กำหนดการกำหนดปฏิทิน และออกนิเทศครูแบบกัลยาณมิตรภาคเรียนละ 1 ครั้ง และควรนำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไป



ได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $S.D.=0.56$) และมีความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.55$) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ การพัฒนาแนวทางที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำสู่การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ นำไปสู่การศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อเป็น ข้อมูลสำคัญในการนำมาใช้ในการศึกษาโรงเรียน ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ นำมาใช้ในการร่างแนวทาง และยืนยันแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความ สามารถ ทำให้การพัฒนาแนวทางในครั้งนี้มีความ ตรงเชิงโครงสร้าง ตามหลักวิชา (ปรีชา กองจินดา, 2549: 34) สอดคล้องกับการวิจัยของอัทพร อูระงาม (2560: 98) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ผลการศึกษ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักเขต พื้นที่ศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการ พัฒนาหลักสูตรศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่า เฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 นอก นั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 สถานศึกษาที่จะนำแนวทางที่ได้ ไปปรับใช้ควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทของ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จะมีการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ควรปรับ เปลี่ยนตามความเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มี ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือ งานด้านการเงินและ งบประมาณ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้งาน วิชาการประสบความสำเร็จและการดำเนินงานนั้น มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการจึงควบคู่กับ งานด้านงานและงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำที่ดีในการ บริหารงานวิชาการ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาแนวทางการบริหาร งานวิชาการในภาวะขาดแคลน สำหรับสถานศึกษา ขนาดเล็ก

2.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหาร วิชาการของ ครู บุคลากรและคณะกรรมการสถาน ศึกษาขนาดเล็ก

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนิน งานด้านวิชาการของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือ ประสพผลสำเร็จได้อย่างไร



เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แก่นจันทร์. (2560). *ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* *ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์* *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย* *มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา ศรีลาภย์. (2559). *ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด* *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต* *สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่* *การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต* *สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2555). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ* *พ.ศ. 2559. กาฬสินธุ์: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* *กาฬสินธุ์ เขต 3.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล.* *กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 2.* *กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- อัคร อุดระงาม. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต* *พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา* *วิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

Development of guidelines for Internal Supervision of the vocational for private vocational under Khon Kaen Vocational Education Office

เมวิกา ขอบสูงเนิน¹, จิติworada พลเยี่ยม²

Maywika Chorpsoongnurn¹, Titiworada Polyiem²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.74-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.93-0.96 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการในการนิเทศภายในของสถาบัน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก รวมทั้งด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ตามลำดับ

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 3.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 3.2) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 3.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 3.4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมิน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master Student Major Educational Administration and Development Faculty of Education Mahasarakham University

² Department of Curriculum and Instruction Faculty of Education Mahasarakham University



ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, อาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the current state, desirable conditions and development of guidelines for Internal Supervision of the vocational for private vocational under Khon Kaen Vocational Education Office. This research was divided into 2 phases: phases 1: study the current state and desirable conditions for Internal Supervision of the vocational for private vocational. The samples consisted of 245 school administrators and teachers. The research instrument was the questionnaire with an Index of Item Objective Congruence between 0.80-1.00, discrimination between 0.74-0.84 and a Reliability between 0.93-0.96. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and priority need index. And phases 2: development of guidelines for the Internal Supervision of the vocational for private vocational. Focus group discussion included 9 professionals as informants. The research instrument was the evaluation form. The statistics used for analyzing data were mean and standard deviation.

The results are as followed:

1. The current state of the Internal Supervision of the vocational for private vocational were at a high level. Considering each side, it was found that were in the high level. Desirable conditions of the Internal Supervision of the vocational for private vocational were at the highest level. Considering each side, it was found that most of them were in the highest level. Result of the needs were in planning and determining options, prevention and problem solving have the most needs. Next is the promoting student development and student forwarding respectively.

2. The results of Development of guidelines for the Internal Supervision of the vocational for private vocational institute under Khon Kaen vocational province were divided into 5 categories ; 1) the principle 2) the purpose 3) the guidelines for the implementation of the vocational student care system were divided into 4 factors ; 3.1) was publicize and expand continuously and sustainably within the school 3.2) was planning and development of school internal supervision 3.3) was internal supervision practice in schools 3.4) was monitoring and evaluation of school internal supervision. 4) the mechanism 5) the success conditions. The results of possibility, suitability of developing guidelines was at highest level.

Keywords: The Internal Supervision, Vocational.



บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในส่วนที่ 3 ของการบริหารและการจัดการศึกษาของมาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วยให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาทุกสถานศึกษาจึงถือหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาด้านศักยภาพได้

อย่างสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดแรงงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำเนิกร ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ให้มี คุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา ภายใต้การสนับสนุนทรัพยากรตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) การผลิตกำลังแรงงานระดับต่ำกว่า อุดมศึกษามีคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการของการอุตสาหกรรมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของเทคโนโลยีเนื่องจากยังขาดกลไกในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555) และเท่าที่ผ่านมาสถานศึกษาอาชีวศึกษายังไม่สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณลักษณะและทักษะทางวิชาชีพตามที่ตลาดแรงงานสังคมต้องการร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิด จากการบริหารจัดการการศึกษาด้านอาชีวศึกษายังขาดการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าที่ควรจะเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้มีการนำเทคนิคการบริหารคุณภาพมาใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งจากการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาของสถาบัน Eric Degests ได้กล่าวถึงความสำเร็จของโครงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ของโรงเรียนอาชีวศึกษา จอร์จ เวตติงเฮาส์ ในกรุงนิวยอร์ก ได้มีการนำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ มาใช้ในโรงเรียน สามารถทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น ครูมีความร่วมมือกัน มีการระดมสมองนอกเวลา เรียน ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น อัตราการลาออกกลางคันลดลง นอกจากนี้การบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การ ยังมีผล



ต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ในระดับปริญญาตรีของ 8 มหาวิทยาลัยทางภาค ตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ทำให้มีการ ร่วมมือกันในเรื่องของการ ตั้งเป้าหมายการปรับเปลี่ยนด้านการจัดโครงสร้างและขั้นตอนการทำงาน ที่เหมาะสมกับการทำงาน เป็นทีม ในประเทศญี่ปุ่น ได้นำการบริหารคุณภาพทั้งองค์การมาใช้ประโยชน์ อย่างจริงจังทั้ง ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจ ตลอดจนนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มี จุดมุ่งหมาย เพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานและ อาชีพโดยให้อุทิศที่จะเลือกงานให้ตรงกับความสามารถ ของตน อีกทั้งสามารถใช้ความรู้ให้เกิด ประโยชน์ ในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการ อาชีวศึกษา จึงเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ใน ปัจจุบันเทคโนโลยี ทางการเกษตรอุตสาหกรรมและ ธุรกิจบริการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาให้ เป็นการอาชีวศึกษาเพื่ออาชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างแท้จริงเพื่อให้ทันต่อความเจริญและวิวัฒนาการ ทางเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาความต้องการและการ ขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาติ จะ เห็นได้ว่าการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งในการ สนองความต้องการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ โดยที่การอาชีวศึกษาเป็นแหล่ง ผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอกับ ความต้องการด้านตลาดแรงงานประเทศด้วย โดย ธรรมชาติของงานแล้วทางกรมอาชีวศึกษามีความ หลากหลาย สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด เวลา เพราะการสอนคนให้มีความรู้ความสามารถ เข้าสู่โลกอาชีพ นั้นเป็นเรื่องที่ไม่หยุดนิ่ง เนื่องจาก สภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ลักษณะ อาชีพและการทำงานก็เปลี่ยนไปด้วย ถ้าจะเทียบกับจำนวนอาชีพที่มี อยู่จริง จึงได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้พัฒนาขึ้น

เรื่อย ๆ ทั้งนี้โดยมุ่ง เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับงาน อาชีพ โดยพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ระดับต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนสาขา วิชาชีพต่าง ๆ ในระดับ ดันและระดับกลางให้เหมาะสม

สภาพปัญหาของการนิเทศภายในพบว่า ยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศ ไม่ ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร สิ่งสำคัญคือผู้บริหาร บางสถานศึกษายังไม่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ในการนิเทศภายใน ไม่เห็นความสำคัญของการ นิเทศไม่ตระหนักว่าตนมีความสำคัญที่จะผลักดัน ให้เกิดการพัฒนาเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นงาน ของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการหรือกิจกรรม การนิเทศภายในจึงมอบให้บุคลากรเหล่านั้น รับผิดชอบดำเนินการแทน ผู้บริหารไม่ได้มีบทบาทใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียน ตลอดจนปัญหาความไม่มั่นใจในตนเอง ของผู้บริหารที่ขาดความมั่นใจในการดำเนินงาน นอกจากนี้ในส่วนของบุคคลกรส่วนใหญ่ยังไม่รู้ จุดหมายที่แท้จริงในการนิเทศภายใน เข้าใจการ นิเทศภายในว่าเป็นการไปสังเกตการณ์สอนของ ครูภายในชั้นเรียนเข้าใจการนิเทศ ว่าเป็นการไป ตรวจสอบวิพากษ์วิจารณ์บุคลากรขาดความร่วมมือ ตลอดจนถึง เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ๆ ทางกร นิเทศ ไม่ได้นำมาใช้ เพื่อการสนับสนุน ให้เกิดการ นิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษา ที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐาน ของการศึกษา โดยเฉพาะผู้้นเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ต้องการ การสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการ ความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการ



การดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สูงขึ้น การช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการมากมาย ซึ่งผู้ทำการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝน เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าให้เกิดความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการที่ได้รับการมอบหมาย การกิจและบทบาทของผู้นิเทศ การศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้รับการนิเทศมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ตลอดจน เทคนิคของผู้นิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถาบันที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็น และการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ

ภายในจะทำให้ครู ระบุปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง ระบุปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด และสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา โดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง และครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป และถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางแก้ไขและพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าถ้ากระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน ร่วมวิเคราะห์ รวมทั้งร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกัน ประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลครู นักเรียน และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในดังกล่าวในอาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

วิธีการศึกษา

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากทั้ง 17 วิทยาลัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 476 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. การศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาคำนวณหาความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการศึกษาเชิงลึก ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยให้ความสำคัญในการศึกษาด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาอย่างละเอียด ทั้งการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การสังเกตการปฏิบัติ ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่ม และครูผู้สอน จากสถาบันการศึกษา 3 แห่งๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์

2. ยกร่างการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ยกร่างการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. การตรวจสอบยืนยันแนวทางและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทาง การเก็บ



รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทาง การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ตาม

ลำดับ ส่วนสภาพที่ประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และความต้องการในการนิเทศภายในของสถาบัน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก รวมทั้งด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ตามลำดับ (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	3.66	0.80	มาก	4.46	0.68	มาก	0.22	1
2. ด้านการวางแผนการวางแผนและกำหนดทางเลือก	3.72	0.82	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด	0.22	1
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	3.93	0.75	มาก	4.50	0.69	มาก	0.15	4
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถาบัน	3.92	0.77	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด	0.16	3
โดยรวม	3.80	0.80	มาก	4.51	0.67	มากที่สุด	0.19	



2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 3.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 3.2) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 3.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 3.4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนะแนวทางเพื่อการให้ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศภายในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้ได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพทางการศึกษาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และใช้การนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. จากสภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวางแผนการวางแผนและกำหนดทางเลือก ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา และช่วยในการเลือกและปรับปรุงวิธีสอน (Good, 1973) อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางของพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538) จึงส่งผลให้สถานศึกษาได้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษามาโดยตลอด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์ชาญ สุตทุม (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา สุนาอาจ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ



พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ด้านการวางแผนและพัฒนากิจกรรมนิเทศภายใน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน สภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนและพัฒนากิจกรรมนิเทศภายใน ด้านการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

2. จากผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 3.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 3.2) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 3.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 3.4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก แนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้สร้างตามหลักการพัฒนาแนวทาง ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน วิเคราะห์ถึงหลักการและความสำคัญของการพัฒนา เพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรการกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกวิธีการ การกำหนดโครงการ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และประเมินผล (วิชชุดา หุ่นวิไล, 2542) จนได้

แนวทางที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแจ้งกับการวิจัยของสุรียา สุนาอาจ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความคาดหวังในการให้สถานศึกษามีการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ และตรง



กับความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรพัฒนา ส่งเสริมศักยภาพในการนิเทศของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก รวมทั้งด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ตามลำดับ แสดงว่าสถานศึกษามีความต้องการอย่างมากในการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน

สถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหันมาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอื่น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง พ.ศ.2539-2550*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิชญชาญ สุตทุม. (2559). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิษชุดา หนูนิไล. (2542). *การบริหารบุคคลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.



- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรียา สุนาอาจ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a Program to Strengthen Team-Work Competencies of Non-teaching Staff in Faculty of Education, Mahasarakham University

Natchalida Leamthaisong¹

ณัชชลิดา เหลี่ยมไธสง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ และ 5) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย: 1) หลักการและความสำคัญ ; 2) วัตถุประสงค์ ;

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ชำนาญการ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ General Administration Officer (Professional Level), Faculty of Education, Mahasarakham University



3) เนื้อหา ประกอบด้วยสมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5 หน่วย (Module) ได้แก่ Module 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน Module 2 ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ Module 3 การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ Module 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน Module 5 การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ; 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลักคือ (1) การสร้างความตระหนักและการฝึกอบรม (2) การบูรณาการการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน (3) การประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ; และ 5) การประเมินผลการทำงานเป็นทีม ส่วนผลการประเมินความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะการทำงานเป็นทีม บุคลากรสายสนับสนุน โปรแกรม

Abstract

This research aimed: 1) to explore existing situation, desirable situation, and needs to develop team-work competencies of non-teaching staff in faculty of education, Mahasarakham university ; and 2) to develop the program to strengthen team-work competencies of non-teaching staff in faculty of education, Mahasarakham university. Mixed methods research was employed. The research procedure included two phases: the 1st phase was exploring existing situation, desirable situation, and needs to develop team-work competencies of non-teaching staff in faculty of education. The respondents were 42 non-teaching staff of faculty of education by using 5 rating scales questionnaire ; and the 2nd phase was developing the program to strengthen team-work competencies of non-teaching staff in faculty of education, Mahasarakham university. The program was evaluated to find propriety and feasibility by 9 experts. Statistics used to analyze data were mean, standard deviation, and priority needs index modification.

The research results were as follows:

1. The existing situation of team-work competencies of non-teaching staff in faculty of education in overall was at a high level, except the aspect of cooperate goal setting was at a moderate level. While the desirable situation of team-work competencies of non-teaching staff in overall was at the highest level. When each aspect was considered, it was found that almost every aspect was at the highest level, except the aspect of cooperate goal setting was at high level. The needs to develop team-work competencies of non-teaching staff was ranked from high to low were as follow: operate goal setting, operation participation, making good relationship with colleagues, trust and respect, and openly and creatively communication respectively.

2. The program to strengthen team-work competencies of non-teaching staff in faculty of education, Mahasarakham university consisted of 1) rationale ; 2) objectives ;



3) content, comprised three main activities that were (1) building awareness and training, (2) integration of team working in daily task operation, (3) workshop to share and reflect on team working experiences ; 4) activities and development tools ; and 5) program evaluation. The results of program evaluation on propriety and feasibility were at the highest level.

Keywords: team-work competencies, non-teaching staff, program

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคเอกชนหรือภาครัฐจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในอันที่จะรักษาไว้ซึ่งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นและดำรงการทำงานที่อยู่ได้ (วิโรท สันติประภพ, 2560 ; ปิยศักดิ์ มานะสันต์, 2560) สถาบันอุดมศึกษาก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่จัดการศึกษาชั้นสูงที่มีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อถือและการยอมรับให้เกิดขึ้นกับสังคม และสามารถแข่งขันได้ทั้งในเวทีระดับชาติและนานาชาติ ในการทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะรวมถึงคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน (อานนท์ คักดีวีรวิญญ์, 2547)

สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องมีทั้งความรู้ ทักษะความสามารถ เจตคติ และบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลตามที่คาดหวังไว้ กล่าวคือ ถ้าไม่มีความรู้ ผู้ปฏิบัติงานก็

ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้จะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ สำหรับทักษะเป็นความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่จะทำให้การทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะมักจะเกิดมาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น และในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น เป็นคุณลักษณะทางความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีระบบบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการและพนักงานทุกตำแหน่งตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้ง



ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 2) การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการและพนักงานในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการและพนักงานเพื่อรักษาคติศรัทธาแห่งความเป็นข้าราชการและพนักงาน 5) การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีมรวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกกลุ่มบุคลากรประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ มีหน้าที่หลักในการสอนและการวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทำหน้าที่หลักในการสนับสนุนและให้บริการวิชาการในด้านต่าง ๆ หากขาดเสียซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสามารถย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนอื่น ๆ และสะท้อนถึงคุณภาพของมหาวิทยาลัยโดยรวม ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุน จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะสายงาน (Functional Competency) ซึ่งในส่วนของสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ที่มีลักษณะงานเฉพาะที่ต้องมีความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ประสานการปฏิบัติอย่างไร้รอยต่อ จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีคุณภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ต้องมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Team-work) โดยที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีบทบาทในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอก และการที่จะบรรลุการทำหน้าที่ของคณะอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้มแข็ง มีสมรรถนะสูง สามารถประสานและร่วมกันทำงานในสภาวะการณ์ที่มีความท้าทายและปัญหาที่ซับซ้อน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพลังที่สำคัญที่จะช่วยให้งานของคณะศึกษาศาสตร์บรรลุประสิทธิผล แต่สภาพการปัจจุบันสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนยังขาดการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง จึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ โดยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เพื่อคณะศึกษาศาสตร์จะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของคณะต่อไป



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ข้อคำถามสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ สภาพปัจจุบันการปฏิบัติ/การปฏิบัติที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน .97 และสภาพที่พึงประสงค์ .95

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย แปลผล

4.51-5.00 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด



3.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของ
บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ โดย
การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบ
ปรับปรุง (Priority Needs Index Modification:
 $PNI_{modified} = (I-D)/D$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

I คือ ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)

D คือ ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree
of Success)

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์
จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็น
ไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะเป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์
ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริม
สร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยง
เบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย แปลผล

4.51-5.00 มีความเหมาะสม/ความเป็น
ไปได้ มากที่สุด

3.51-4.50 มีความเหมาะสม/ความเป็น

ไปได้ มาก

2.51-3.50 มีความเหมาะสม/ความเป็น
ไปได้ ปานกลาง

1.51-2.50 มีความเหมาะสม/ความเป็น
ไปได้ น้อย

1.00-1.50 มีความเหมาะสม/ความเป็น
ไปได้ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่
พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการกำหนด
เป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพ
ที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
ทุกด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย
ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง
ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่
ในระดับมาก

1.1.2 ด้านความไว้วางใจและการ
ยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก
ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
และสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ
มาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและ



รายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น 1 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ เต็มใจเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงกำลังทรัพย์

1.1.5 ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อยดังนี้ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ และ 5) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้คือ 1) ร่วมวิเคราะห์กรอบเวลาในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2) ร่วมพิจารณาเป้าหมายการพัฒนาให้มีความชัดเจนและมีความเฉพาะเจาะจง และ 3) ร่วมกำหนดวิธีการวัดความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2.2 ด้านความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้คือ 1) ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงานในการทำหน้าที่ 2) ให้เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และ 3) พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานแม้ได้มีการร้องขอ

1.2.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้คือ 1) ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงานในการทำหน้าที่ 2) สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยการให้เกียรติ และสุภาพ และ 3) รับฟังประเด็นที่เพื่อนร่วมงานต้องการสื่อสารด้วยความตั้งใจ

1.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้คือ 1) เต็มใจเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงกำลังทรัพย์ 2) ร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม และ 3) ร่วมในการวิเคราะห์วิธีการดำเนินงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2.5 ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้คือ 1) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค ไม่แสดงถึงความแปลกแยก 2) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ 3) เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับที่ตนเองคิด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย: 1) หลักการและความสำคัญ ; 2) วัตถุประสงค์ ; 3) ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วยสมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5 หน่วย Module) ได้แก่ Module 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน Module 2 ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ Module 3 การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ Module 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน module 5 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ; 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลักคือ (1) การสร้างความตระหนัก มีกิจกรรม



ย่อยได้แก่ การชมวิดิทัศน์การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรม (2) การบูรณาการการทำงานเป็นทีม ในการปฏิบัติงาน และ (3) การประชุมปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ; 5) การประเมินผล โดย ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็น ทีม โดยการตอบคำถามระหว่างการทำงาน และการสะท้อนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมแต่ละด้าน และประเมินความ สามารถโดยการสังเกตพฤติกรรม การสะท้อนการ ปฏิบัติของตนเอง และการสะท้อนการปฏิบัติของ สมาชิกแต่ละคนต่อสมาชิกในกลุ่ม

ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพ รวมของโปรแกรมมีความเหมาะสม และมีความ เป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาใน แต่ละองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า หลักการ และความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม และเนื้อหาของโปรแกรม มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และการประเมิน ผลการพัฒนา มีความเหมาะสม และมีความเป็น ไปได้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริม สร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม มีประเด็นข้อค้นพบสำคัญที่จะนำมา อภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้าน

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยปรากฏ เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน ที่ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะ อยู่แล้ว (มนุษย์เป็นสัตว์สังคม) ให้มีสมรรถนะสูงสุด และหน่วยงานสามารถใช้สมรรถนะของบุคลากรใน การร่วมกันแก้ปัญหาในโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีความ ผันผวนสูง มีความไม่แน่นอน มีความสลับซับซ้อน และมีความคลุมเครือสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ดังผลการวิจัยสมรรถนะ และความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอน บน โดย ธนัย เนียมมฤต (2553) ชี้ว่า บุคลากร สายสนับสนุนต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมอยู่ในระดับมาก และเป็นลำดับแรก และผล การวิจัยของวิทยา จันทรศิริ (2551) ได้ทำการวิจัย พัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยของรัฐ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา เพื่อ วิเคราะห์หา เพื่อจัดทำหลักสูตร และเพื่อประเมิน การใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนา สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผน และการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม ผลการประเมินการ ใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ จาก การ นำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ หลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ของรัฐกับผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม จำนวน 15 คน และทำการประเมิน



การพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตนเอง และ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ปรากฏว่ามีสมรรถนะหลักก่อน การพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากและหลังการ พัฒนาค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักสูงขึ้นกว่าก่อนการ พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการ ประเมินระดับความสำเร็จของหลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะหลัก โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ผลการ ประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาโดยรวมอยู่ใน ระดับดี นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ถึงความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเรียงลำดับจากความ ต้องการจำเป็นมากไปหาน้อยดังนี้คือ 1) การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ และ 5) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ ตาม ลำดับ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เป้าหมายของทีมในการทำงานร่วมกันมีความสำคัญ อย่างยิ่ง เพราะเป็นปลายทางที่มุ่งบรรลุร่วมกันของ สมาชิกทุกคนที่ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันและ มีความเชื่อมั่นร่วมกันว่ามีความเป็นไปได้ ซึ่งจะ นำมาซึ่งการมีพลังร่วมในการทำงานของสมาชิก ในทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ โกวิวัฒน์ เทศบุตร (2660) ซึ่ง ทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทาง ในการสร้างทีมงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทีมงานครูอยู่ใน ระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย: 1) หลัก การและความสำคัญ; 2) วัตถุประสงค์; 3) ขอบเขต

เนื้อหา ประกอบด้วยสมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5 หน่วย Module) ได้แก่ Module 1 การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน Module 2 ความไว้วางใจและการ ยอมรับนับถือ Module 3 การสื่อสารอย่างเปิดเผย และสร้างสรรค์ Module 4 การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน module 5 การสร้างสัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ; 4) กิจกรรมและเครื่องมือการ พัฒนา ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลักคือ (1) การ สร้างความตระหนัก มีกิจกรรมย่อยได้แก่ การ ชมวิทัศน์การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรม (2) การบูรณาการการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติ งาน และ (3) การประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่าง ต่อเนื่อง ; 5) การประเมินผล โดยประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยการ ตอบคำถามระหว่างการฝึกอบรม และการสะท้อน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมแต่ละด้าน และประเมินความสามารถโดยการ สังเกตพฤติกรรม การสะท้อนการปฏิบัติของตนเอง และการสะท้อนการปฏิบัติของสมาชิกแต่ละคนต่อ สมาชิกในกลุ่ม และผลการประเมินโปรแกรมเสริม สร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า โดยภาพรวมของโปรแกรมมีความเหมาะสม และมีความ เป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด การที่ผลการ วิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โปรแกรมเสริม สร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ ที่พัฒนาขึ้นดำเนินการ ตามหลักการพัฒนาโปรแกรม และได้ใช้ข้อมูลผล การศึกษาและสังเคราะห์วิธีการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมเพื่อใช้ในการออกแบบโปรแกรม ได้แก่ การ ใช้หลักการพัฒนา 70:20:10 กล่าวคือ การเรียนรู้ ควบคู่การพัฒนาที่ฐานการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ ร่วมกันและผ่านประสบการณ์ของผู้อื่น และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการศึกษาอบรม ดังผลการวิจัยของ



พรรณพิตรรา เสริมศรี (2559) ที่ทำการศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือกันในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด การติดตามส่งเสริมพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง การปรึกษาหารือกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นคณะศึกษาศาสตร์จึงควรพิจารณาหาแนวทางในการกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของงานต่างๆ ของคณะศึกษาศาสตร์

1.2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนาอยู่ในลำดับที่ 1 ดังนั้นคณะศึกษาศาสตร์ควรเน้นการพัฒนาและกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละงานได้มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 คณะศึกษาศาสตร์ กลุ่มงานต่างๆ และงานต่างๆ ในคณะศึกษาศาสตร์ ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุประสิทธิผลการดำเนินงานของงานต่างๆ เหล่านั้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางที่มีประสิทธิผลสูงสุดในการบรรลุการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบของการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมและกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การบรรลุการทำงานเป็นทีมภายใต้เป้าหมายที่สมาชิกร่วมกันกำหนด

2.3 ควรทำวิจัยปฏิบัติการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ เทศบุตร. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางในการสร้างทีมงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 14(1), 295-304.
- ธัญญ์ เนียมบุญชู. (2553). *สมรรถนะและความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- พรรณพิตรว เสริมศรี. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมอาชญากรรม 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *คู่มือหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน*. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- วิทยา จันทรศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรไท สันติประภพ. (2560). “SMEs กับการนำไทยให้ก้าวไกลไปกับโลกยุค 4.0,” <https://www.bot.or.th/Thai/PressandSpeeches/Speeches/Pages/default.aspx> สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์วารสาร.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ แรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

Desirable Characteristics of School Administrators in Digital Era Affecting on the Inspiration in the Performance of the Teacher under the Secondary Education Office Area 22 Nakhon Phanom

นิรินาม งามวาจา¹, วัชรีย์ แซงบุญเรือง²

Nirinam Ngamvaja¹, Watcharee Sacngbunruang²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 2) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 225 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 40) ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .24-.70 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 2) แบบสอบถามแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ของครู ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26-.70 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที(t-test dependent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และวิทยฐานะโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ตัวแปรคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Graduate Student Master of Educational. Educational Administration and Development Program, Faculty of Education Nakhon Phanom University

² Lecturer of Educational. Educational Administration and Development Program, Faculty of Education Nakhon Phanom University



ใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ (X4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X6) ด้านการเป็นนักส่งเสริมและพัฒนา (X5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม (X7) และด้านการมีความรู้ความเชี่ยวชาญ (X2) ร่วมกันพยากรณ์แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 84 $R^2_{Adj}=.83$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .49 + .29X_4 + .22X_6 + .21X_5 + .19X_7 + .16X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .30X_4 + .20X_6 + .20X_5 + .21X_7 + .18X_2$$

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล, แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study and compare the desirable characteristics of school administrators in digital era, 2) to study and compare academic inspiration in the performance of the teachers and 3) to perform a regression analysis for the purpose of prediction of desirable characteristics of school administrators in digital era affecting on the inspiration in the performance of the teacher under the Secondary Education Office Area 22 (SEOA22) Nakhon Phanom. The sample obtained through multi-step randomization was 225 school administrators and teachers from the SEOA22. The instruments were 2 five-rating scale questionnaires: 1) the questionnaire with the discrimination between .24-.70 and the reliability of .90 for desirable characteristics of the administrators and 2) the questionnaire with the discrimination between .26-.70, and the reliability of .87 for the inspiration of the teacher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (Dependent Samples), one-way analysis of variance and multiple regression stepwise.

The findings of the study are the following: 1) Overall desirable characteristics of the administrators were at a high level and overall results of comparisons classified by status and academic standing were no differences., 2) Overall the teacher's performance inspiration was at a high level and overall results of comparisons classified by status and academic standing were no differences. and 3) The 5 desirable characteristics skills of the administrators in the aspects of creativity (X4), human relationship (X6), promoter and development (X5), moral and ethical role model (X7) and knowledge expertise (X2) predicted the teacher's inspiration at the percentage of 84.0 with $R^2_{Adj} = .83$. The equation was written



in standard scores as follows:

Raw score predictive equation

$$Y' = .49 + .29X_4 + .22X_6 + .21X_5 + .19X_7 + .16X_2$$

Standard scores predictive equation

$$Z' = .30X_4 + .20X_6 + .20X_5 + .21X_7 + .18X_2$$

Keywords: Desirable characteristics of school administrators in digital era, Inspiration in the performance of the teacher, The Secondary Education Office Area 22 Nakhon Phanom

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 คือการพัฒนาประเทศโดยนโยบายเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้นต้องมีความเข้าใจ เข้าถึงจึงพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของมนุษย์เป็นตัวนำ ขับเคลื่อนด้วยปัญญาของคน ต้องลงทุนในมนุษย์เป็นผลผลิต ที่ดี ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน และอยู่อย่างยั่งยืน (สุวิทย์ เหมนันทรี. 2560 ; อ้างอิงมาจาก สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562: 11) สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าให้เป็นไทยแลนด์ 4.0 และยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนไทย 4.0 ซึ่งความเป็นโลกาภิวัตน์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นโลก ยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้จักทักษะดิจิทัลซึ่งถือเป็นเครื่องมือ และวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล โดยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความต้องการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนใน

ยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งของผู้เรียนและครู รวมทั้งมีนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาใหม่ๆ มีการบูรณาการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยมีเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม(Innovative School) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ซึ่งก็คือความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษานั้นเอง (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562: 39) สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562 อ้างอิงมาจาก ทินกร บัวชู. 2562: 291)

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ก็คือครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียน



และโรงเรียน มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คุณภาพของผู้เรียนจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิผล และประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนของโรงเรียนนั้นๆ เป็นสำคัญ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับแรงบันดาลใจและกำลังใจที่ดีของครู ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนในโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่าแรงบันดาลใจของครู ทำให้ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง (มีทนา วังถนอมศักดิ์. 2557: 20) สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในยุคดิจิทัล ได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยที่สำคัญคือปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล และปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปฏิรูปการคัดเลือกคน ที่ต้องการเรียนครูอย่างเลือกเฟ้น สามารถทำงานและสอนแบบใหม่ได้ ขณะเดียวกันก็ควรเพิ่มผลตอบแทน ให้แรงจูงใจและแรงบันดาลใจครู ควบคู่ไปกับการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม มีการช่วยเหลือพัฒนาครูแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มีคุณภาพ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 112) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตนควบคู่กับการสร้างแรงบันดาลใจ ให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการบริหาร และการจัดการของสถานศึกษาเพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ละประสพผลสำเร็จจึงละการสร้างแรงงนด้วยครูและสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและประสพผลสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ยุคดิจิทัล และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหาร เสริมสร้างและรักษาระดับแรงบันดาลใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสพผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตาม สถานภาพ และวิทยฐานะ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตาม สถานภาพ และวิทยฐานะ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

สมมติฐานงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน



2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสามารถพยากรณ์ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนมได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดของการวิจัย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สอดคล้องกัน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร 2) การมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ 3) การมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ 5) การเป็นนักส่งเสริมและพัฒนา 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 7) การเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม

2. แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) แรงบันดาลใจจากเป้าหมาย 2) แรงบันดาลใจจากแรงกระตุ้น 3) แรงบันดาลใจจากต้นแบบ 4) แรงบันดาลใจจากการขับเคลื่อน 5) แรงบันดาลใจจากความศรัทธา และ 6) แรงบันดาลใจ จากการเชื่อมโยง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

22 จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จาก 51 โรงเรียน จำนวน 1,429 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,360 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 40) โดยใช้เกณฑ์ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 และครูผู้สอนร้อยละ 15 ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 21 คน ครูผู้สอนจำนวน 204 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพ และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม



2. นำส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในอำเภอเมืองนครพนม ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามเอง แต่ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ต่างอำเภอ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองปิดแสตมป์ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งกลับเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ภายใน 15 วัน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม และรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน

5. วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และวิทยฐานะโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ตัวแปรคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ (X4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X6) ด้านการเป็นนักส่งเสริมและพัฒนา (X5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม (X7) และด้านการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ (X2) ร่วมกันพยากรณ์แรง



บันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 84 $R^2_{Adj}=0.83$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = .49 + .29X_4 + .22X_6 + .21X_5 + .19X_7 + .16X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .30X_4 + .20X_6 + .20X_5 + .21X_7 + .18X_2$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวม รายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายที่เน้นการพัฒนาการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการยกระดับการศึกษาของชาติ ให้มีมาตรฐานการพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564: 15) โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีทักษะการทำงานที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน และขยายโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0

สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และประสบการณ์ ในการบริหารงาน และจัดการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อีกทั้งผู้บริหารก็ได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะมาเป็นผู้บริหารตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีความเหมาะสม คุณลักษณะเหล่านี้ ย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับพระราชวร ปัญญาวิโร, สมปอง ชาสิงห์แก้ว และพระครูสโมธานเขตคณารักษ์ (2561: 209-213) ได้ทำการวิจัย การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ คณินันต์ กิจวิธ (2559: 121-125) ได้ทำการวิจัย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานด้านการศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกันตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต้องช่วยกันขับเคลื่อนโรงเรียน



ให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาให้ตรงตามตัวชี้วัด และก้าวทันโลกในยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ดังที่ศศิธรดา แพงไทย (2559: 10-11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ๆ จึงทำให้ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2559: 121-125) ได้ทำการวิจัย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ มีความสามารถนำประชาชน/ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และรับรู้การดำเนินงานของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่ว่าจะมีวิทยฐานะใด แต่ต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านการศึกษาเป็นสำคัญโดยยึดตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และยึดตามนโยบาย

ของกระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน ในการก้าวทันโลกในยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562: 171-174) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวม รายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูในยุคปัจจุบัน ที่ต่างต้องปรับแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์ มีผลกระทบสูงมาก ต่อพัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายของการพัฒนาอาจไม่ใช่เพียงเพื่อให้บุคคลากรได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้บุคคลากรรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กรนั้น การจูงใจผู้ร่วมงานจึงเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบ ต่อการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2556: 143) กล่าวว่า แรงบันดาลใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานได้เพราะมีรูปแบบการสร้างแรงบันดาลใจแบบต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งแรงบันดาลใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา สอนเสนา (2557: 128-131) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำทางการเรียน



การสอนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ธนปัทม์ อำพลิน (2557: 76-78) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงเกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เป็นไปตามแนวคิดของสุเมธ เดียววิเศษ (2553: 4) ได้กล่าวว่า แรงบันดาลใจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงบันดาลใจ เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา

ผลการเปรียบเทียบ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจะมีวิทยฐานะใด ก็สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตนเอง และผู้อื่นได้ ตามแนวคิดของภูเบศร์ สมุทรจักร (2552: 20-23) กล่าวว่า แรงบันดาลใจนั้น อาจไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นใด ๆ ไม่มีสิ่งตอบแทนจากภายนอกมาให้เปรียบเทียบ กับความต้องการเพื่อจะบอกได้ว่า เท่ากับที่คาดหวังไว้หรือน้อยกว่าที่คาดหวังไว้พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ แรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับการที่คนคนหนึ่งมีความจากใจประทับใจเลื่อมใสศรัทธา ในคำพูด แง่คิด หรือการกระทำบางอย่างของใครบางคน และคำพูดนั้น แง่คิดหรือการกระทำนั้น ๆ ก่ออยู่ในความคิดติดอยู่ใน มโนภาพ และสิ่งเหล่านี้เอง ที่กำกับให้คนหนึ่ง มีพฤติกรรมหรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง จนกลายเป็นพลังหลักการและเป็นตัวตนในที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 7 ด้าน พบว่ามี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 84.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.) เท่ากับ 0.22 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษายุคปัจจุบัน ตามแนวคิดของ ฟาฏีนา วงศ์เลขา (2560 อ้างอิง



มาจาก สุจรรยา ขาวสกุล, ธีระ รุญเจริญ และ วรสิทธิ์ รัตนวราหะ. 2560: 140) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการบริหารเพื่อรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนซึ่งเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องมีความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลง ต้องมีคุณลักษณะ และทักษะที่โดดเด่นแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อนๆ ต้องมีวิสัยทัศน์ใหม่ที่จะต้องนำเอาดิจิทัลเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ในทุกๆ ด้าน สามารถรับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาย่อยอดความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมเกิดความยั่งยืนในการศึกษา สามารถพัฒนาประเทศชาติในอนาคตต่อไปสอดคล้องกับอนงศ์นารถไชยรา (2557: 89-128) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับ Cantwell (2003: 93) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคเริ่มต้นศตวรรษที่ 21 กับปฏิกริยาของครูผู้สอน และวัฒนธรรมโรงเรียน โดยใช้การศึกษาระยะยาว ในโรงเรียนรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะถูกจัดเป็น 2 กลุ่ม คือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา และโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับปฏิกริยาของครูผู้สอน และวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่มีความสัมพันธ์กับปฏิกริยาของครูผู้สอน และวัฒนธรรมโรงเรียน แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาคณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงบริบทและยุทธศาสตร์การพัฒนา ศึกษาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในอนาคตขับเคลื่อนด้วยการบริหารจัดการใหม่ๆ เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. จากผลการศึกษาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านแรงบันดาลใจ จากเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูจากเป้าหมาย กระตุ้น และให้กำลังใจให้ครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยเจตจำนงอันแน่วแน่
3. จากผลการศึกษากการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสามารถพยากรณ์แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ด้านการมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเป็นนักส่งเสริมและพัฒนา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลให้ครบในทุกๆ ด้านและร่วมมือกับครู

ผู้สอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในด้านอื่นๆ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

เอกสารอ้างอิง

- คนึงนิตย์ กิจวิณี. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณปภัช อำพลิน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 30, 287-294.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. (2560-2564). *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. สำนักนายกรัฐมนตรี
- พระราชวุฒ บัญญาชิโร, สมปอง ชาสิงห์แก้ว และพระครูสโมธานเขตคณารักษ์. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปริยธรรม 7*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(2), เมษายน-มิถุนายน.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร. (2552). "Inspiration พลังแห่งลมหายใจไฟในการทำงาน". *วารสาร Productivity World*, 20, 20-23.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2557). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 20-32; มกราคม.



- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วีรชาติ กาญจนกันโห. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศศิรา แพงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย, 6(1), 10-11.*
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุจรรยา ขาวสกุล, อีระ รุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). “*ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*.” *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครุศาสตร์วิจัย. (3): 138-148.*
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2553). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.*
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร.*
- อนงค์นารถ ไชยรา. (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Cantwell, J.G.Jr. (2003). *A study of the relationship of principal leadership, teacher interaction, and school climate on three years of Pennsylvania system of school. Doctor 's Thesis, Widener University.*

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการบริหารงบประมาณ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

Current Situations, Desirable Situations and the Development of Budget Management Guidelines in Schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

ฐิติพร พงศ์สุภา¹, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์²

Thitiphon Phongsupha¹, Sumalee Sriputtarin²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงบประมาณ (2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณ และ (3) พัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารงบประมาณ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .65-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงบประมาณ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52-.92 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงบประมาณ สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารงบประมาณลำดับแรก คือ ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, การบริหารงบประมาณ, ความต้องการจำเป็น

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

² Assistant Professor of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education Nakhon Phanom University



Abstract

The purposes of this research were (1) to investigate current situations and desirable situations of budget management guidelines, (2) to study needs assessment of budget management, and (3) to develop guidelines on budget management of schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 216 administrators and teachers head of budget management division followed Krejcie & Morgan's table, and they were selected by Stratified Random Sampling. The instruments used in this research were 4 five-rating scale questionnaires: (1) a questionnaire in current situations of budget management with the index of item congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .65-.85, and the reliability of .98 ; (2) a questionnaire in desirable situations of budget management with the index of item congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .52-.92, and the reliability of .98 ; (3) a structured-interview form ; and (4) a suitability and possibility assessment form of guidelines in budget management. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index.

The results revealed that (1) overall current situations of budget management were at the high level, and desirable situations were at the highest level. (2) The first aspect of needs assessment of budget management was the guidelines for the participation. (3) Overall guidelines for developing budget management of schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 revealed the suitability at the highest level and possibility at the high level.

Keywords: The Development of Guidelines, Budget Management, Need Assessment

บทนำ

ประเทศไทยภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากต่างประเทศ เศรษฐกิจสังคมและการเมือง ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทยให้รองรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องยึดหลักประการสำคัญคือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน (ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. 2550: 233)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาของไทย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น

มนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามแนวทางและวัตถุประสงค์ดังกล่าว กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 35 มีการบัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลนับว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3)พ.ศ.



2553มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553:

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร การศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และขอบข่ายงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทรัพยากรเงินหรืองานงบประมาณ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารการศึกษา เป็นอย่างยิ่ง เพราะงานงบประมาณเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไป ได้ด้วยดี ซึ่งการบริหารงบประมาณจะต้องดำเนินการตามหลักการจำแนกรายจ่ายตามงบประมาณ แบบใหม่ของสำนักงบประมาณ ให้ถือปฏิบัติโดย กำหนดรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ออกเป็น 5 ประเภท งบรายจ่าย ได้แก่ งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุนและงบรายจ่ายอื่น(สำนักงบประมาณ. 2560: 1-11)

บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถาน ศึกษาในปัจจุบันประการหนึ่งก็คือ การระดมทุนและ ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งแหล่งทุนและทรัพยากร ทางการศึกษามีอยู่หลากหลาย ทั้งที่เป็นเงิน บุคคล ภูมิปัญญา และอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้อง เสาะแสวงหาทุนและทรัพยากรมาเพื่อใช้ในการ ดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. 2555: 7)

ดังนั้น การบริหารงบประมาณของโรงเรียน จึงเป็นเทคนิคทางการบริหารที่ได้รับความสนใจเป็น อย่างมากจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเหตุผลหนึ่งอาจ เป็นเพราะผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาของโรงเรียน ในเรื่องของงบประมาณมี การระดมทรัพยากรจากแหล่งอื่นได้ และมีอิสระใน

การใช้งบประมาณของตนเอง (พิศาล สร้อยธูหฺร่า. 2551: 91) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหาร งบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ ของการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการ บริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงบ ปรมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ บริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 498 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ



กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ อย่างละ 1 คน จำนวน 108 โรงเรียน โดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .65-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52-.92 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลโดยการแสดง ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงบประมาณของโรงเรียน มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงบประมาณที่ได้จากการสัมภาษณ์การพัฒนาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงบประมาณ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ สร้างข้อสรุปจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณ นำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์คะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากแบบประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งประกอบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

จัดสรรงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินการบริหารงบประมาณโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงบประมาณ ของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
ด้านการจัดสรรงบประมาณ	4.19	.65	มาก	4.67	.45	มากที่สุด	.115	4
ด้านการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน	4.13	.70	มาก	4.65	.44	มากที่สุด	.129	2
ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม	4.05	.55	มาก	4.66	.43	มากที่สุด	.153	1
ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา	4.15	.63	มาก	4.68	.45	มากที่สุด	.127	3
รวม	4.13	.47	มาก	4.67	.41	มากที่สุด	.131	

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการ

จัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ

3. สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

(1) ด้านการจัดสรรงบประมาณ มีการเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรม มีการบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุ อย่างเป็นระบบ โปร่งใส



ตรวจสอบได้ มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาอื่น ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ใ้บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

(2) ด้านการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการสรุปข้อมูลสารสนเทศและจัดทำรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณ ต่อเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด ใ้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมกันเป็นคณะกรรมการตรวจสอบติดตามทุกสิ้นปีงบประมาณ

(3) ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย เข้ามาร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการ

ศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU กับหน่วยงานอื่น ทั้งในระดับชุมชนและในระดับจังหวัด เชิญผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกภาคส่วนในชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมรับผิดชอบ

(4) ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีการเสนอแผนระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน มีการศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากรในชุมชน มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและคณะครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ควรให้ชุมชนและผู้ปกครองร่วมกันจัดทำโครงการ/ กิจกรรมเพื่อหาเป้าหมายสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงบประมาณ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงบประมาณของโรงเรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดสรรงบประมาณ	4.68	.11	มากที่สุด	3.96	.33	มาก
ด้านการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน	4.76	.22	มากที่สุด	3.84	.26	มาก
ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม	4.76	.09	มากที่สุด	3.80	.68	มาก
ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา	4.72	.11	มากที่สุด	3.88	.36	มาก
รวม	4.73	.06	มากที่สุด	3.87	.20	มาก



อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนที่กำหนดรายหัวของนักเรียนไว้เรียบร้อยแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวันย์ ศิษย์ศาสตร์ (2551: 122-124) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานงบประมาณมีความเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินเห็นว่ามีสภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากสถานศึกษาสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจะสามารถนำทรัพยากรมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภาคินศม์ อิศระยางกุล (2554: 232-235) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณและการเงินในอนาคตสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ การบริหารงบประมาณและการเงินของโรงเรียนโดยโรงเรียน

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านที่มีความสำคัญของการดำเนินการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน และด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมจะทำให้การบริหารงบประมาณของโรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิง (2560: 116-118) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ของแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

(1) ด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรม มีการบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาอื่น ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวทางพัฒนานี้ มีส่วนช่วยส่งผลที่ดีต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสภาพปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท จันทรา (2556: 96-100) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงบประมาณของโรงเรียน



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ และ Williams (2013: 63-65) ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจวิทยาลัยชุมชนในรัฐแคลิฟอร์เนีย จำนวน 107 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า มีการใช้กรอบการวางแผน และมีขอบเขตการจัดสรรงบประมาณโดยอาศัยพื้นฐานรูปแบบการจัดสรรที่เป็นทางการ

(2) ด้านการกำกับติดตามประเมินผล และรายงาน โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการสรุปข้อมูลสารสนเทศและจัดทำรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณ ต่อเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด ให้อุปการทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมกันเป็นคณะกรรมการตรวจสอบติดตามทุกสิ้นปีงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด จะทำให้การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ยืนนาน (2560: 72-74) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตามประเมินผล ควรระดมความคิดเห็นให้ทราบถึงปัญหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา การกำกับติดตาม ตรวจสอบประเมิน มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปรับปรุงและหาแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(3) ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม และสร้าง

เครือข่ายในการทำงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน จัดให้คณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU กับหน่วยงานอื่น ทั้งในระดับชุมชนและในระดับจังหวัด เชิญผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกภาคส่วนในชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม มีการระดมความคิดเห็น ทำให้งานสำเร็จได้โดยง่ายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรจันทร พรศักดิ์กุล (2550: 137-140) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สพฐ. ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น/กลุ่มสาระ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และ Melkers and Pratrik Mhatrer (2013: 68-69) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดผลและการนำผลสะท้อนมาวัดผลระดับปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และรายงานผล กรณีศึกษารัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัยพบว่า ได้รายงานข้อมูลพื้นฐานของรัฐที่ประสบความสำเร็จ ในการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลสะท้อนที่ได้มารวบรวมเป็นระเบียบการวัดผลภายใต้กระบวนการงบประมาณ

(4) ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีการเสนอแผนระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน มีการศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากรในชุมชน มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและคณะครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ควรให้ชุมชนและผู้ปกครองร่วมกันจัดทำโครงการ/กิจกรรม



เพื่อหาเป้าหมายสำหรับการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อที่จะได้นำทรัพยากรมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส บุญชม (2555: 108-110) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านงบประมาณ โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีข้อเสนอแนะให้ควรหาวิธีการระดมทุนโดยการจัดหาทุนโรงเรียนประจำปี และ Margaret J and George S (2017: 69-72) ได้ทำการวิจัยเรื่องงบประมาณและการจัดการการเงินในระดับอุดมศึกษามัธยมศึกษาปีที่สาม ผลการวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญข้อหนึ่งสำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาด้านภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาระดับสูง สรุปได้ว่าควรเน้นประสิทธิภาพด้านกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของสภาพปัจจุบัน และมีดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านแนวทาง

การดำเนินงานด้านมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรมีการทบทวนที่ถูกต้องลงความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น ทั้งในระดับชุมชนและในระดับจังหวัด โรงเรียนต้องเชิญผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกภาคส่วนในชุมชนมาร่วมกันพัฒนาการบริหารงบประมาณ

1.2 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงบประมาณ ด้านแนวทางการดำเนินงานด้านมีส่วนร่วม อยู่ในระดับต่ำสุดและมีความต้องการสูงสุด ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาให้โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.2 ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารจัดการงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2550). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการควบคุมคุณภาพการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- พรจันท์ พรศักดิ์กุล. (2550). รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาสารคาม, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิศาล สร้อยธูระ. (2551). แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภูมิภาคินศม์ อิสระยางกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณและการเงินใน อนาคต สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส บุญชม. (2555). การพัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนภาษาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลาวัลย์ ศิษย์ศาสตร์. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐาน การจัดการทางการเงินในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.
- สนธิ จันทรา. (2556). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. การศึกษาอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2555). การบริหารทรัพยากรการบริหารสถานศึกษา *School Administrative Resources Management*. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Barr, Margaret J. ; McClellan, George S. (2017). *Budgets and Financial Management in Higher Education*. Third Edition. [http:// www.josseybass.com](http://www.josseybass.com)
- James, Edward William. (2013). *Linking strategic planning Budgeting, and Financial Resource Allocation in california community colleges*. Accessed 10 April 2013. Available from [http:// scholar.google.co.th/cholar](http://scholar.google.co.th/cholar)



Julia Melkers and Patrick Mhatre. (2013). *Use and The Effects of Using performance measures for Budgeting management and Reporting: Case Study state of Wisconsin*. Accessed 3 April 2013. Available from <http://www.seagov.org/>.

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Development of Academic Administration Guidelines for Small Schools Institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office 1

จรรยาภรณ์ ภูกลาง¹, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ²
Janyaporn Pooglang¹, Suwat Julsuwan²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสำคัญจำเป็นและความต้องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอนโดยเน้นความแตกต่างรายบุคคล สถานศึกษามีการจัดฝึก

อบรมให้ความรู้ มีการติดตามเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูทุกคนต้องผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารกำหนดให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สถาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student Degree M.Ed Educationnal Administration Major of Mahasarakham University

² Assoc. Prof. Dr. Educationnal Administration Major of Mahasarakham University



ศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และสถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to 1) study the current condition, desirable condition and the necessity of academic administration Guidelines for Small Educational Institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office1 and 2) Develop of Academic Administration Guidelines for Small Educational Institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office1. The sample groups in this research were 156 administrators and teachers, academic supervisors of small educational institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office1. The tools used in this research were Current condition questionnaire and a desirable condition questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, mean and standard deviation and the Pearson correlation coefficient.

The results of the research were as follows: 1) Current condition and desirable condition were at a high level. Importance, necessity and need to develop academic management guidelines, were is order as follows: Instructional Management, Educational Supervision, development of media and innovation, development of learning processes, development of educational institutions curriculum and the assessment 2) the academic administration guidelines of small educational institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, consisted teaching and learning management ; Educational Supervision media development of innovation, development of learning processes, Development of the learning process Development of educational institutions curriculum and in the measurement and assessment of results, Teaching and learning with an emphasis on individual differences, Educational institutions provide training to educate, Follow up to develop a system of academic supervision process, School administrators require all teachers to produce and use innovative media and technology for education, The administrators always require teachers to attend training to enhance their knowledge for personnel to develop themselves to their full potential educational institutions develop the educational institution curriculum from the participation of all parties, including teachers, parents, basic education institution committee, students and schools have clearly defined guidelines for the evaluation and evaluation of educational institutions.

Keywords: Guideline development, Academic Administration, Small educational institutions



บทนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานจัดเป็นระบบการศึกษาที่มีความสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคน ให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติของประเทศไทยในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาไทยนอกจากจะต้องตอบโจทย์ประเทศแล้วยังต้องตอบโจทย์การศึกษาของโลกด้วย ซึ่งดูได้จากบริบทใหญ่ ได้แก่ สภาพปัญหาและความต้องการนโยบายของรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 ทิศทางแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2574) ก็จะพบว่า มุ่งเน้นไปที่การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และลดความเหลื่อมล้ำอย่างทั่วถึง ผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ โดยการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการศึกษาของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 1)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวาง มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานทุกด้านของสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม การทำความเข้าใจเพื่อสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นความสำคัญอันดับแรกของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการต้องตระหนักในความสำคัญและสาระของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษา มาตรฐานการศึกษาของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยกระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนการบริหารงาน การกำหนดยุทธศาสตร์การนำแผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในบทบาทการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานวิชาการ และบทบาทการพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สถานศึกษาคือแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อจะเปรียบเทียบสถานศึกษาด้าน



คุณภาพและมาตรฐาน จำเป็นจะต้องเปรียบเทียบกันในเรื่องของงานวิชาการ (ทสที วังชัยน. 2555: 1-4) ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่ต้องกล่าวถึง และเกี่ยวพันกันไปไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550 โดยได้กำหนดกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินการ คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพที่เท่าเทียมกัน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเป็นนโยบายสำคัญประเด็นหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนให้ทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้เรียนเป็นผลผลิตจากระบบการจัดการศึกษา จะต้องให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรา 22 ของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับได้กำหนดไว้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. 2562: 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากและมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากประชากรวัยเรียนมีจำนวนลดลงและความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนในเมืองทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถ

สะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เพียงพอ เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า มีข้อจำกัดด้านการใช้ครูไม่ครบชั้นเรียน และขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 292 แห่ง ใน 6 อำเภอ แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 131 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. 2562: 28) ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจในการดำเนินงานด้านวิชาการให้สนองนโยบายที่สำคัญ ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผลผลิตจากระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการเป็นสำคัญที่จะต้องเพียงพอและมีคุณภาพ กระบวนการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะให้ความสำคัญโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ซึ่งพบว่ายังมีปัญหาในหลายด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. 2562: 28)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ในด้านสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก และแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ว่าโรงเรียนมีสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร และมีสภาพการดำเนินงานอย่างไรในสถานศึกษาที่มีผู้บริหาร ครูวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลแก่หน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนหรือเป็นแนวทางสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์



เขต 1 ดำเนินงานการบริหารวิชาการให้ครอบคลุมงานวิชาการทั้ง 17 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 131 คน ครูวิชาการสถานศึกษาจำนวน 131 คน รวมทั้งหมด 262 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

เขต 1 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 78 คน ครูวิชาการสถานศึกษาจำนวน 78 คน รวมทั้งหมด 156 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (ภาคควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2561: 44-45)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ศูนย์เครือข่ายบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท บุญชม ศรีสะอาด (2545: 74) โดยใช้ค่าความคิดเห็นมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.0

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) รศ.ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน 2) นางสาวหยาด จันทร์คูเมือง 3) นายเทพฤทธิ์ เทพวิริยะพงศ์ 4) นางสาวภัทริยา ทองงาม 5) นายสัมพันธ์ ภูหินกอง

ผู้วิจัยหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดย 1) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความ



เที่ยงตรงและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากต้นสังกัดถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 นำแบบสอบถามในรูปแบบที่ อยู่เว็บไซต์ และคิวอาร์โค้ดพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา รวมจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการ

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) มาสรุปหลอมรวมตามประเด็นขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้านของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 7 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทาง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากต้นสังกัด ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งจัดส่งเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

3. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืน ทำการบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 35) จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม

3. ผลการศึกษาความสำคัญจำเป็นและความต้องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ค่า PNI Modified มีค่าเท่ากับ 0.06 เรียงลำดับผลต่างจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล

4. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามความสำคัญจำเป็นและความต้องการพัฒนา

4.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนแนวทางการพัฒนา คือ 1) สถานศึกษากำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นความแตกต่างรายบุคคล 2) ครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์แบบบูรณาการกับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 3) ครูมีบันทึกความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลเป็นระยะ 1 สัปดาห์ และ 1 เดือน รายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา 4) ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

จากประสบการณ์จริงจากการฝึกปฏิบัติ และ 5) ผู้บริหารสร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน

4.2 ด้านการนิเทศการศึกษา แนวทางการพัฒนา คือ 1) สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ มีการติดตามเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ 2) ผู้บริหารจัดให้มีครูพี่เลี้ยงที่เชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่ด้อยประสบการณ์ด้านการสอน 3) ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน

4.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูทุกคนต้องผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) ผู้บริหาร และครูศึกษา สืบหา วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดการเลือก การใช้และประเมินผลสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 3) ผู้บริหารจัดสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้มีความสะดวกและพร้อมใช้

4.4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารกำหนดให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ 2) ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 3) ผู้บริหารวางแผนการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

4.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแนวทางการพัฒนา คือ 1) สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน 2) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนจากหลักสูตรแกนกลางโดยคำนึงถึง



บริบทของท้องถิ่นรอบ ๆ สถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ควรแก่การส่งเสริมอนุรักษ์ 3) ผู้บริหารมีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้

4.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล แนวทางการพัฒนา คือ 1) สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน 2) ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สถานศึกษาเน้นการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนตามสภาพจริง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในวางแผน และกำหนดนโยบายของสถานศึกษา สถานศึกษามีการกำหนดหลักการและรูปแบบการรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ครูมีการเตรียมเนื้อหา การฝึกทักษะ การจัดกิจกรรม การจัดการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างจริงจัง ผู้บริหารให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกต่อการเตรียมเนื้อหา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อนวัตกรรม แล้วนำไปใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อ

ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา ภัทรภรณ์ ไพบูลย์ (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ งานวิจัยของนริชกร ทองน้อย (2556: 254-258) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาแล้วพบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนการพัฒนาระบบโดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก อีกด้วย

2. ผลการศึกษาพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีโครงสร้างและสาระของหลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม สถานศึกษาประสงค์ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารมีความประสงค์ให้มีการจัดระบบกระบวนการให้ข้อเสนอแนะภายในสถานศึกษา ผู้บริหารประสงค์ให้มีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาต้องการกำหนดขั้นตอนวิธีการที่ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารต้องการประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีความประสงค์ที่จะศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ชนะศรี (2559: 60) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก อีกทั้ง อัตพร อูระงาม (2560: 67) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แล้วพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. ผลการศึกษาพบว่าความสำคัญจำเป็น และความต้องการแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยเรียงลำดับตามความสำคัญจำเป็นและความต้องการแนวทางพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพภายในเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม เนื่องจาก ผู้บริหารต้องมีการประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เนื่องจาก ครูผู้สอนต้องพัฒนาเนื้อหา กิจกรรม ฝึกทักษะ และสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ด้านการนิเทศการศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ต่อเนื่อง และเป็นระบบ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารต้องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีโครงสร้างและสาระของหลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม และด้านการวัดผล ประเมินผล เนื่องจาก ผู้บริหารต้องมีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ชนะศรี (2559: 70-71) จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยพบว่า ความสำคัญจำเป็นและความต้องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีความสำคัญจำเป็นและความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อีกทั้งงานวิจัยของ อุตพร อูระงาม (2560: 86-87) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แล้วพบว่า ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นการพัฒนาแนวทางที่เน้นการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ควรได้นำไปเป็นแนวทางในการช่วยพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาของตนเอง อันจะช่วยให้เป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่และเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งสามารถจำแนกแนวทางในการพัฒนางานวิชาการออกเป็นรายด้านดังต่อไปนี้



1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร ควรสร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอน

1.2 ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษา มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ มีการติดตามเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการการนิเทศงานวิชาการ

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูทุกคนต้องผลิต ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารกำหนดให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง อย่างเต็มศักยภาพ

1.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้ปกครอง

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน

1.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล สถานศึกษา กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และ ประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนสำหรับครูผู้สอน

2.2 ควรศึกษาการแนวทางการพัฒนาให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการ ให้ผู้บริหาร และครูศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้และประเมินผล สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (25 มิถุนายน 2562). *"HRNOTE สนับสนุนการเติบโตขององค์กรโดย HR," การศึกษาสำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd>
- ชนิษฐา ชนะศรี. (2559). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทศนี วงศ์เย็น. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). *การพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ป.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เมตตา ภัทราภรณ์ไพบูลย์. (2556). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปี 2561*. ม.ป.ท.: สุรินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.



อัครพร อูระงาม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Program to Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management for the Welfare School in the Northeastern Region under the Bureau of Special Education Administration

นิรภาดา โพธิ์บุบผา¹, สาคร อัทธจักร²

Niraphada Phobubpha¹, Sakorn Atthajakara²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.60-0.89 และมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.89-0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการประยุกต์

¹ นิติระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master Student Major Educational Administration and Development Faculty of Education Mahasarakham University.

² Department of Curriculum and Instruction Faculty of Education Mahasarakham University



ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ 3.1) Module 1 ความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.2) Module 2 การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ 3.3) Module 3 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 3.4) Module 4 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 3.5) Module 5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ 4) วิธีดำเนินการประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 5) การประเมินโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมิน 3 ระยะ ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการพัฒนา และระยะที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะครู, เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

The research aimed to study the current state, desirable conditions and Development the Program to Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management for the Welfare School in the Northeastern Region under the Bureau of Special Education Administration. This research was divided into 2 phases: phases 1: study the current state and desirable conditions to Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management. The samples consisted of 186 school administrators and teachers. The research instrument was the questionnaire with an Index of Item Objective Congruence between 0.60-1.00, discrimination between 0.60-0.89 and a Reliability between 0.89-0.99. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and priority need index. And phases 2: Development the Program to Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management. Focus group discussion included 5 professionals as informants. The research instrument was the evaluation form. The statistics used for analyzing data were mean and standard deviation.

The results are as followed:



1. The current state for Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management were at a high level. Considering each side, it was found that were in the high level. Desirable conditions for Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management were at the highest level. Considering each side, it was found that were in the highest level. Result of the needs were in application of information technology in learning management have the most needs. Next is the information technology fundamentals and information management, respectively.

2. The results of Development the Program to Enhance Teacher's Competency to information technology skills in learning management were divided into 5 categories ; 1) the principle. 2) the purpose. 3) the content. 3) the operation were divided into 5 module ; 3.1) Module 1 information technology fundamentals 3.2) Module 2 finding information 3.3) Module 3 organizing learning environment 3.4) Module 4 information management 3.5) Module 5 application of information technology in learning management. 4) the take action were training, study visits, teaching work, development by operational processes. 5) the program evaluation into 3 phases: phases 1: Pre-development assessment phases 2: Assessment during development and phases 3: Post development assessment. And satisfaction assessment. The results of suitability of developing program was at high level. And possibility of developing program was at highest level.

Keywords: Teacher's Competency, information technology.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยมุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาไทย โดยมีเป้าหมายหลักคือ เปลี่ยนสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้เชื่อมโยงสังคมไทยเข้ากับสังคมเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความรู้ (ชฎาพร จิตศิลป์, 2559: ออนไลน์) การศึกษาสมัยใหม่ ที่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล (ลัดดา บุญมาวรรณ, 2554: ออนไลน์) ดังนั้น บุคลากรจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อแนวทางและพัฒนาการที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนที่ทันสมัย

ในอนาคต สามารถเข้าถึงตัวเด็กได้ง่าย รับรู้ได้ง่าย และเข้าใจได้ง่าย

การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านสารสนเทศของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ มีทักษะการแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัยเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล เป็นผู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า และใช้อย่างหลากหลาย สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน มีการร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อ



เทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ (อ่องจิต เมธยะประภาส, 2557: ออนไลน์) อีกทั้งความจำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต คือ ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่ชำนาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้น ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดีครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ซึ่งครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปพัฒนางานแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้ ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2550: 50-59) ดังนั้น ครูจึงควรได้รับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีจำนวน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการค้นหาข้อมูลสารสนเทศ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม

การเรียนรู้ ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ (Bruce, 1997: 580 ; อุบลรัตน์ หริณวรรณ, 2557: 148-149 ; Mitrani, Dalzie and Fitt, 1992: 11)

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จัดตั้งขึ้นในรูปแบบโรงเรียนประจำเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์เยาวชนที่มีฐานะยากไร้ทางเศรษฐกิจและสังคม และได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติตลอดจนการสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2531 ซึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี จำนวน 10 โรงเรียน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรค คือ สถานที่เรียนไม่เพียงพอ จำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น ขาดการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ได้แก่ การพัฒนาสื่อใหม่ๆ รวมถึงปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ ครูยังขาดความพร้อมในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ขาดการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครูผู้สอน ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพครูน้อยมาก (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553: ออนไลน์) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูยังต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูนั้น ครูต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ มีทักษะการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทักษะ



สมัยทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้ ค้นคว้า เข้าใจ และรู้จักเลือกสรรข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนนำไปสู่การพัฒนาตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ จึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นี้ขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียน 10 แห่ง จำนวน 357 คน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 คน และครู จำนวน 319 คน แล้วใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาคำนวณหาความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ ในการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยให้ความสำคัญในการศึกษาด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอย่างละเอียด ทั้งการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การสังเกต การปฏิบัติ



กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 2 แห่ง ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์

2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาใช้อย่างเป็นโปรแกรม แล้วดำเนินการยกย่องและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แล้วประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการค้นหาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ตามลำดับ (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.76	0.66	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	3.76
2. ด้านการค้นหาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ	4.08	0.58	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด	4.08
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	3.97	0.65	มาก	4.53	0.56	มากที่สุด	3.97
4. ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ	3.96	0.61	มาก	4.55	0.63	มากที่สุด	3.96
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้	3.75	0.70	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด	3.751
โดยรวม	3.88	0.66	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด	



2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ 3.1) Module 1 ความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.2) Module 2 การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ 3.3) Module 3 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 3.4) Module 4 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 3.5) Module 5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ 4) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 5) การประเมินโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมิน 3 ระยะ ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการพัฒนา และระยะที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรม โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการค้นหาข้อมูลสารสนเทศ รองลงมา

คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูสร้างโอกาส เพิ่มขีดความสามารถและยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ใช้กระบวนการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา ให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการการเรียนรู้โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมไปถึงการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนภายในโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 1) โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างมีจรรยาบรรณ มีหลายหน่วยงานได้กำหนดสมรรถนะของตนเองขึ้นมาสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่



สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 25) จึงเป็นผลให้โรงเรียนมีผลการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้จากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ จะเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษามัธยมศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนการดำเนินการ การติดตามและประเมินผล (ลัดดา บุญमारณ, 2554: ออนไลน์) ดังนั้น โรงเรียนรวมทั้งบุคลากรจึงเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยเห็นได้จากผลการศึกษาสภาพที่ถึงประสงค์ของการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2551: 99-100) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาแต่ละด้านของการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบุคคล ผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารทุกด้านในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศราวุธ แจ้งสุข (2560: 74-86) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการใช้ไอซีทีของครูกลุ่มโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ผลการวิจัยพบว่า

1. ทุกโรงเรียนมีโครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศและการสื่อสาร คือ การเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ต การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียนมีเว็บไซต์ และเฟสบุ๊คโรงเรียนรวมถึงไลน์กลุ่มโรงเรียน โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และเครื่องคอมพิวเตอร์และมีหน่วยงานรับผิดชอบงานไอซีทีโรงเรียน ส่วนครูในโรงเรียนดีประจำตำบลมีการใช้ไอซีทีเบื้องต้นครุมีอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นของตนเอง ครูใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารและหาความรู้เพิ่มเติม 2. ทักษะไอซีทีของครูในโรงเรียนดีประจำตำบลตามกรอบสมรรถนะการใช้ไอซีทีของยูเนสโก ด้านการรู้เทคโนโลยี พบว่า ครูขาดทักษะมากที่สุดคือด้านศาสตร์การสอน รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านองค์กรและการบริหาร

2. จากผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ 3.1) Module 1 ความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.2) Module 2 การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ 3.3) Module 3 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 3.4) Module 4 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 3.5) Module 5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ 4) วิื่อดำเนินการ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 5) การประเมินโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมิน 3 ระยะ ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการพัฒนา และระยะที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของ



ผู้เข้ารับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรม โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการ ตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา นำมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรม แล้วจึงตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2521: 18) ใช้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ครอบคลุมสมรรถนะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547: 10-11) ทำให้ได้โปรแกรมที่มีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับการวิจัยของสุชาติ ทิพวงศ์ (2551: 91-93) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐานอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และใช้กลยุทธ์การพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน สามารถช่วยพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้และประเด็นที่ต้องพัฒนาต่อไป คือ การให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ

การวิจัยของมะยรี สุริสาย (2559: 127-135) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน: กรณีโรงเรียนนาขามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลศึกษาสภาพปัญหา พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ได้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน และ 3) ผลการพัฒนาครูด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผ่านเกณฑ์ระดับมากทุกคน ครูมีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผ่านเกณฑ์ระดับมาก ทุกคน และด้านเจตคติครูมีเจตคติที่ดีต่อการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในระดับมากทุกคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของทักษะในการปฏิบัติงานน้อย สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ตามลำดับแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภายในโรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ดังนั้น โรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับครูควรพัฒนาครูให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ

1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า โปรแกรมเสริม

สร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีแนวโน้มที่สามารถนำไปพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ดังนั้น ครูผู้สอนควรพิจารณาตามโมเดลที่เห็นว่า ตนเองต้องได้รับการพัฒนา แล้วเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหันมาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยการเสริมสร้างสมรรถนะครูเฉพาะในแต่ละด้าน เพื่อให้ได้โปรแกรมหรือวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชฎาพร จิตศิลป์. (2559). เทคโนโลยี. [ออนไลน์]. ได้จาก <<http://www.gotoknow.org/posts/490852>> [สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560].
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). Competency การประเมินประจำปี. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์
- ณอมพร เลหาจรัสแสง. (2550). การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้ออนาคต. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://sornorinno.blogspot.com/2010/09/c-c-teacher.html>. [สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2560].



- มะยุรี สุริสาย. (2559). *การพัฒนาครูด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กาฬสินธุ์: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- ลัดดา บุญมาวรรณ. (2554). *ครูกับเทคโนโลยี*. [ออนไลน์]. <<http://www.l3nr.org/posts/331881>> [สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2560].
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2521). *การบริหารการศึกษา หลักการและวิวัฒนาการของทฤษฎีทางการบริหาร หน้าที่ทางการบริหาร ประเด็นทางการบริหาร ข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธิ์.
- ศราวุธ แจ่มสุข. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะการใช้ไอซีทีของครูกลุ่มโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(1), 74-86.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2553). *ประวัติความเป็นมา*. [ออนไลน์]. <<http://special.obec.go.th/article1.php>> [สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2560].
- สุชาติ ทิพวงศ์. (2551). *การพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐานอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2557). *ลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ 21*, [ออนไลน์]. <<https://www.gotoknow.org/posts/589309>> [สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2560].
- อุบลรัตน์ หริณวรรณ. (2557). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู*. *วารสารวิชาการ ศึกษา ศาสตร์*, 15(2), 147-155.
- Bruce, C. (1997). *The Seven Faces of Information Literacy*. Adelaide, SA: Auslib Press.
- Mitrani, A., Dalziel, M. & Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management*. London: Kogan Page.

การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

The Development of Guideline for Team Building of School Administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

พรสุดา ประเสริฐ¹, พชรวิทย์ จันทศิริ²

Pornsuda Prasertnoo¹, Pacharawit Chansirisira²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student Degree M.Ed Educationnal Administration Major of Mahasarakham University

² Lecturer of Educationnal Administration Major of Mahasarakham University



2. การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้งทีม มี 5 แนวทาง 2) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี 8 แนวทาง 3) ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง 4) ด้านการปฏิบัติงาน มี 9 แนวทาง 5) และด้านการประเมินผล มี 7 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ทีมงาน การสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed to development a guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. The study divided to 2 phases, the first phase was study the current state, desirable state and priority needs index of guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 from 327 samples of administrators and teachers followed Krejcie & Morgan's table, and they were selected by Stratified Random Sampling. The second phase was development a guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 in schools that there are 3 schools gave the information about best practice, assessed the suitability and possibility of guidelines by 5 luminaries. Research instruments were questionnaires, interview forms and evaluation forms. Descriptive statistics used in this study were mainly percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index. The result were found:

1. The current condition of team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level and the desirable condition of team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. The result of priority needs index of development a guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 by sorting the priority needs index from descending order were as follows: 1) planning 2) forming and evaluation 3) norming and 4) performing.

2. The development of team building's guideline for school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 5 factors and 40 guidelines. There were 5 guidelines of forming, 8 guidelines of norming, 11 guidelines of planning, 9 guidelines of performing and 7 guidelines of evaluation. The result of suitability and possibility assessment of the guideline for team building of school administrators in Chai-



yaphum Primary Educational Service Area Office 2 found that the guidelines has suitability overall at highest levels and the possibility of guidelines overall at high level.

Keywords: Team, Team-Building, School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้วิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ซึ่งผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นั้น จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้นำลักษณะอื่นๆ ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะต้องใช้รูปแบบการบริหารที่เน้นการพัฒนางานด้วยการสร้างทีมที่มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมจึงมีคุณค่าต่อองค์กรหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดจากการประสานความสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการรับรู้ในการเป็นสมาชิกของทีม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

จากการรายงานการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 สรุปผลการประเมิน ระดับการศึกษาปฐมวัย ยังมีโรงเรียนที่ไม่

ผ่านการรับรอง จำนวน 7 โรงเรียน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองจำนวน 37 โรงเรียน แสดงถึงว่าโรงเรียนเหล่านั้นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องพัฒนา ทั้งนี้ในทุกโรงเรียนมีการบริหารจัดการ แบ่งงานเป็น 4 งานหลัก คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีหัวหน้างานหลัก และทีมดำเนินงานแต่ละฝ่าย ภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่ผ่านการรับรอง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง บรรยากาศการทำงานไม่ค่อยราบรื่น ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถขอแรงสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานบางคนได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถประสานทีมงาน การดำเนินงานก็必将มีความล่าช้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กรรวมถึงส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2561) จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเป็นผู้นำบุคลากร ผู้นำสถานศึกษาและชุมชน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิด



ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 2,151 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีจำนวน 327 คน ได้มาโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) จำแนกตามขนาดโรงเรียน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มอย่างง่ายให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practices) ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 แบบกึ่งโครงสร้างมีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจำนวน 3 โรงเรียน ทั้งหมด 6 คน

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ / คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อเสนอแนะต่างๆ

ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการสร้างทีมงาน

3. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมงาน

4. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 327 คน

5. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมงาน

6. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ



ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการสร้างทีมงานของสถานศึกษา 3 แห่ง

2. สร้างแนวทางการสร้างทีมงาน โดยศึกษาจากเอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาโรงเรียนต้นแบบ

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธี

ของของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิถีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของแบบประเมินแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังตาราง 1



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม

ที่	การสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	การก่อตั้งทีม	4.22	0.70	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด	0.12	2
2	การสร้างบรรทัดฐาน	4.25	0.74	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	0.11	3
3	การวางแผน	4.18	0.69	มาก	4.73	0.46	มากที่สุด	0.13	1
4	การปฏิบัติงาน	4.25	0.72	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	0.10	4
5	การประเมินผล	4.23	0.68	มาก	4.74	0.46	มากที่สุด	0.12	2
โดยรวม		4.23	0.71	มาก	4.74	0.46	มากที่สุด		

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.25$) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.23$) ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.22$) และด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ

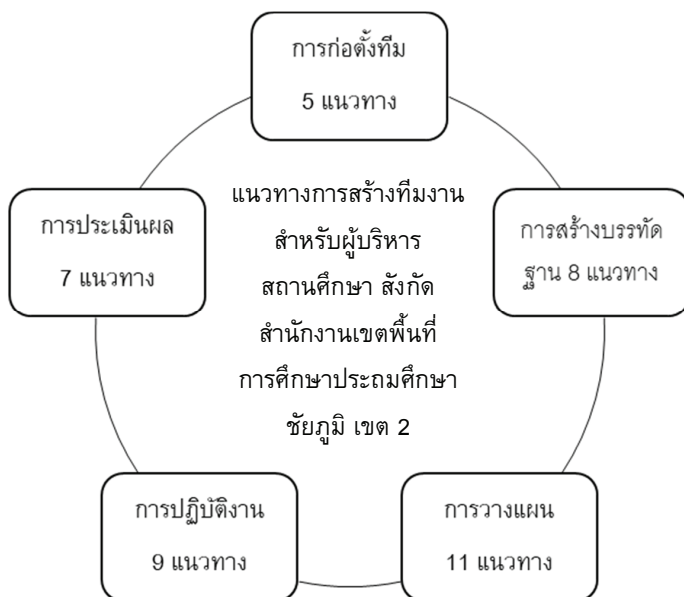
สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.76$) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.75$) ด้านการประเมินผล

($\bar{X}=4.74$) ด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.73$) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.71$) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.1 ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ดังภาพ 1



ภาพ 1 แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การก่อตั้งทีม	4.64	0.48	มากที่สุด	4.52	0.48	มากที่สุด
2	การสร้างบรรทัดฐาน	4.56	0.45	มากที่สุด	4.47	0.46	มาก
3	การวางแผน	4.44	0.59	มาก	4.12	0.53	มาก
4	การปฏิบัติงาน	4.75	0.40	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด
5	การประเมินผล	4.6	0.48	มากที่สุด	4.40	0.64	มาก
โดยรวม		4.61	0.48	มากที่สุด	4.40	0.53	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$)



อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน สอดคล้องกับ George Elton Mayo (1933) ได้ทำการศึกษาและพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

1.2 ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการก่อตั้งทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ศรีศิริกุล (2559) ที่วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างทีมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

1.3 ผลการศึกษาคือความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับ

แรก คือ ด้านการวางแผน สอดคล้องกับ Likert (1961) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ตั้งทฤษฎีการจัดรูปแบบองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีหมู่เชื่อมโยง หลักการสำคัญต้องถือว่า การวางแผนและการแก้ปัญหาเป็นเรื่องของกลุ่ม ให้กลุ่มตัดสินใจโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมด้วย ทุกคนในกลุ่มจะพึงพอใจผูกพันและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีที่สุ่นนั้นก็ต่อเมื่อการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของสมาชิกจะต้องอยู่ในลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานสูง ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มหนึ่งอาจจะเป็นผู้ตามในอีกกลุ่มหนึ่งที่อยู่สูงขึ้นไป และจะเป็นเช่นนี้ไปตลอดทั้งองค์การ

2. ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.1 ด้านการก่อตั้งทีม มีการเริ่มต้นก่อตั้งของทีมงานโดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการคำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะของทีม สอดคล้อง สอดคล้องกับไพโรจน์ บาลัน (2551) ให้ทัศนะว่า ทีมอาจมีการกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทีมจะมีลักษณะต่างๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการพัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

2.2 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มีการกำหนดบรรทัดฐานของทีมเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและการยอมรับร่วมกันในทีมงาน โดยมุ่งเน้นการมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีความไว้วางใจ และการมีความเห็นพ้องในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับ



การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมและติดตามดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมอย่างต่อเนื่อง ร่วมวิเคราะห์เป้าหมายและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมหรือของงานที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีมและมีการเสริมแรงโดยการมอบรางวัลสำหรับทีมที่มีความโดดเด่นด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม

2.3 ด้านการวางแผน มีการกำหนดทิศทางเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมนั้น ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมทั้งงานหลักและงานย่อย โดยให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมและมีมติเห็นชอบ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมและลงมติให้ความเห็นชอบร่วมกัน มีการเผยแพร่เป้าหมายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงทั้งหน่วยงาน ได้แก่ การมอบนโยบายในกิจกรรมหน้าเสาธง การประชุมทีมเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมาย มีการจัดทำแผนการดำเนินงานและกำหนดการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดและมีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน การรวมทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีม ความรู้ความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศที่ดี และการสื่อสารระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณี คชเดช (2559) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้อันซึ่งกันและกันจนสามารถเปลี่ยนงานกันได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงาน และผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านการประเมินผล กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของการดำเนินงานที่สถานศึกษาได้ดำเนินการไปแล้ว โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ว่า มีผลลัพธ์เป็นเช่นไร มีการสะท้อนผลงานเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ไกรเทพ (2560) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่ามะแซว 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการการบริหารจัดการโรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริงและมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบและผู้บริหาร



มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญด้านการวางแผนปฏิบัติงาน เพราะแผนการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายในเวลากำหนด

1.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความต้องการสูงสุด คือด้านการก่อตั้งทีม ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นให้มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกสมาชิก กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างเหมาะสมและคำนึงถึงความต้องการ และข้อเสนอแนะของทีม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการก่อตั้งทีมเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้สนใจที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ อาจนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือรูปแบบการสร้างทีมงาน ที่ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ ทั้งการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผล และการสะท้อนผล เพื่อนำสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของครูผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง. (2544). *การจัดการและการพัฒนาองค์กร*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประหยัด ชำนาญ. (2562). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริฉัตร ศรีศิริกุล. (2559). *การศึกษาค้นคว้าปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์.



- สุวรรณณี คชเดช. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 2. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2561). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561-2564). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
- อารีย์ ไกรเทพ. (2560). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- George Elton Mayo. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Likert, T. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

Development of Teacher Program on Student-Centered for Private schools Kalasin Provincial Education Office

รัฐศาสตร์ นพรัตน์วงศ์กุล¹, วิทยา วรพันธุ์²

Rattasath Noppharatwongsakul¹, Wittaya Worapun²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 504 คน ซึ่งได้มาจากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการวัดและประเมินผล ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่เป็นเลิศ (Best Practices) 2 แห่งด้วยแบบสัมภาษณ์ ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน และผู้ใช้โปรแกรม จำนวน 5 คนซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M.Ed.Candidate in Educational Administration And Development, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University



2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) เนื้อหา 5) วิธี 6) อุปกรณ์/วัสดุ 7) การประเมินผล และผู้ใช้โปรแกรมจำนวน 5 คนมีความเห็นว่าโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$)

คำสำคัญ: โปรแกรมพัฒนาครู, ผู้เรียนเป็นสำคัญ, โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research aims to 1) study the current conditions, desirable conditions and needs on Student-Centered for Private Schools, Kalasin Provincial Education Office 2) to develop teacher development programs in Student-Centered for Private schools, Kalasin Provincial Education Office. This research was conducted in two phases.

Phase 1, to study the current and desirable conditions on Student-Centered for Private schools, Kalasin Provincial Education Office. The sample were Administrators and teachers in Private schools. There are 504 persons, Which was obtained from Krejcie & Morgan sample table by a Simple random sampling. The research instruments were questionnaires. And the statistical program evaluation questionnaire was mean, percentage, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) technique. The finding reveals that ; The current state of Student-Centered for Private schools Kalasin Provincial Education Office was overall at the moderate level. As for the desirable condition of Student-Centered for Private schools Kalasin Provincial Education Office, was overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the most demanded aspect is measurement and evaluation. Other were at the high level.

Phase 2, the develop teacher development programs in Student-Centered for Private schools, Kalasin Provincial Education Office. Studying from 2 institutions of excellence (Best Practices), The instruments were Interview Form. Assessing the suitability of teacher development programs by 6 qualified persons and 5 program users, Which is obtained by Purposive Sampling. And the statistical program evaluation questionnaire was mean, percentage, standard deviation. The finding reveals that ; Development of Teacher Program on Student-Centered for Private schools Kalasin Provincial Education Office consists of 1) Principle 2) Objectives 3) Course structure 4) Content 5) Method 6) Equipment/materials 7) Evaluation. The evaluation of Teacher Development Program on Student-Centered for Private schools Kalasin Provincial Education Office using a focus group method. Five experts have agreed with this program which overall probability in the program was at the highest level ($\bar{X}=4.76$) and the probability was at the highest level ($\bar{X}=4.78$)

Keywords: Development of Teacher Program, Student-Centered, Private Schools



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด... ซึ่งคำว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” นี้เองเป็นการปฏิรูปการศึกษาไทยครั้งสำคัญ จนเป็นที่มาของการนำเอาหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ด้านนโยบายของนายกรัฐมนตรีได้ระบุว่า กระบวนการเรียนการสอนต้องสร้างแรงจูงใจให้เด็กอยากเรียนหนังสือ ยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ทว่าสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2551) กลับระบุว่า ด้านครูประเด็นที่ไม่ได้คุณภาพ คือ ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลของการที่ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มักจะสะท้อนออกมาในรูปของผลการทดสอบระดับชาติ

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ก็ประสบปัญหาผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ไม่เป็นที่น่าพอใจเช่นเดียวกัน ดังรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 ที่ระบุว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560 พบว่า เมื่อพิจารณารายสังกัดคะแนนเฉลี่ยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (32.73%) รองลงมาสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

(32.50%) และ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (30.94%) ตามลำดับ (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล, 2561)

ส่วนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2562 ซึ่งเป็นปีล่าสุด เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 พบว่า เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 คะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงสุด คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (35.92%) รองลงมา คือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ (35.19%) และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (34.85%) ตามลำดับ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์, 2563) จากปัญหาผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์ยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับ



สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and
Development) โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ
ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้าน
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูใน
สถานศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 504
คน จากประชากรทั้งหมด 1,609 คน ซึ่งได้มาจากการ
เทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan โดย
วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random
sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น
3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการจัดการ
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Type)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวิธีพัฒนาครูด้าน
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่เลือก
ได้หลายคำตอบ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำ
แบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจาก
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 คน พิจารณา โดยใช้เทคนิค IOC (Index
of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถาม จากนั้นปรับปรุงตาม
คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามไป
ทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ต่อมานำ
แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ตามวิธีของครอนบาค ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บข้อมูล
กับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. การสังเคราะห์
องค์ประกอบของโปรแกรมจากเอกสารและตำรา
2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยหาค่า
เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์จัดลำดับ
ค่าความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร PNI^{modified} 3. การ
สังเคราะห์วิธีพัฒนาครูจากเอกสาร ตำรา และ
การศึกษา Best Plactice โดยการศึกษาเอกสาร
ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาโดย
วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)



และผู้ใช้โปรแกรม จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) 2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ 3. แบบประเมินโปรแกรม

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์จากนั้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา จากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำก่อนที่จะสร้างฉบับจริง ส่วนแบบประเมินโปรแกรมมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Type)ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา จากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำก่อนที่จะสร้างฉบับ

จริง เช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. การสังเคราะห์ข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นเลิศ 2 แห่ง และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Content Analysis) 2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

องค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ด้านหลักสูตร	3.84	0.78	ปานกลาง	4.18	0.98	มาก
2. ด้านผู้สอน	3.85	0.78	ปานกลาง	4.15	0.78	มาก
3. ด้านผู้เรียน	3.85	0.79	ปานกลาง	4.15	0.78	มาก
4. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	3.86	0.78	ปานกลาง	4.11	0.78	มาก
5. ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้	3.89	0.78	ปานกลาง	4.15	0.78	มาก
6. ด้านการวัดและประเมินผล	3.87	0.78	ปานกลาง	5.00	0	มากที่สุด
รวม	3.87	0.78	ปานกลาง	4.29	0.68	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ลำดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผู้เรียน ส่วนสภาพที่

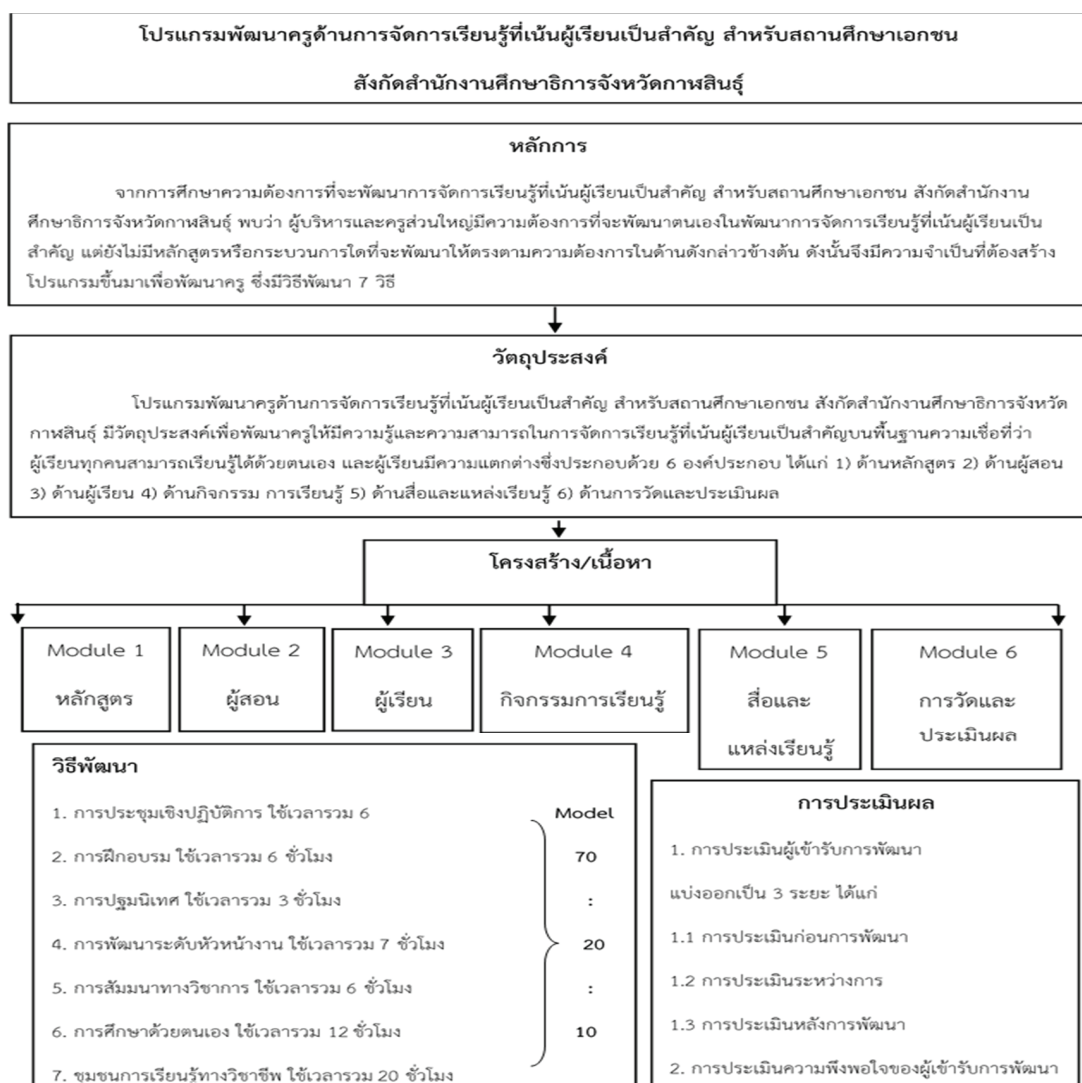
พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ลำดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ค้นพบในระยะที่



1 มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index พบว่า ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือ ด้านการวัดและประเมินผล (PNI_{modified} = 0.29)

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร ตำรา เกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมและวิธีการพัฒนาครูและศึกษา Best Plactice จากสถานศึกษา 2 แห่งเพื่อนำมาสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์



เมื่อให้ผู้ผู้ใช้โปรแกรมทำการประเมินโปรแกรม เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดย

รวมมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$)

ตาราง 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามองค์ประกอบของโปรแกรมตามความคิดเห็นของผู้ใช้โปรแกรม

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. โครงสร้าง	4.16	0.40	มาก	4.16	0.40	มาก
4. เนื้อหา	4.83	0.40	มากที่สุด	4.83	0.40	มากที่สุด
5. วิธีพัฒนา	4.33	0.51	มาก	4.50	0.54	มาก
6. อุปกรณ์/วัสดุ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. การประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.76	0.18	มากที่สุด	4.54	0.19	มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ และสามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งแสดงให้เห็นว่าการยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้ประสิทธิภาพในระดับที่สูงขึ้นกว่าสภาพปัจจุบันเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับกาญจนา จันทะโยธา (2560) ที่ได้

ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับกับ Zeynep Arseven (2016) ทำการวิจัยเรื่อง Teachers' Adoption Level of Student Centered Education Approach ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่เป็นไปในเชิงบวก ครูคิดว่าไม่สามารถใช้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และอธิบายเกี่ยวกับครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่ได้

2. สภาพที่พึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน



สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการวัดและประเมินผล แสดงให้เห็นว่าในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล เนื่องจากตามแนวคิดไตรยางศ์การศึกษา (Educational Trilogy) ระบุว่าองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การศึกษา (Educational Objectives) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) และการวัดผลการประเมินผล (Evaluation) หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า OLE หากขาดความเข้าใจในด้านนี้จะเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นในแนวทางเดียวกันวรรณิษฐา เลขนอก (2560) ที่ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 6 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง สอดคล้องกับ Angele Attard, Emma Di Ioio (2010) ที่ระบุว่า การประเมินนักเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง...ผลการประเมินมีผลอย่างยิ่งต่ออาชีพในอนาคตของนักเรียน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่การประเมินจะต้องดำเนินการอย่างมีอาชีพตลอดเวลาและต้องคำนึงถึงความรู้ที่กว้างขวางซึ่งมีอยู่เกี่ยวกับกระบวนการทดสอบและการตรวจสอบ...มีปัญหามากหลายประการเกี่ยวกับแนวคิดของการประเมินนักเรียน เนื่องจากการประเมินโดยทั่วไปจะเปรียบเทียบนักเรียนกับอีกคนหนึ่ง ดังนั้นจึงเน้นการแข่งขันมากกว่าการปรับปรุงส่วนบุคคล

3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop management) การฝึกอบรม (Training) การปฐมนิเทศ (Orientation) การพัฒนาระดับหัวหน้างาน (Professional Supervisor Development) การสัมมนาทางวิชาการ (Seminar) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-directed learning) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิธีการพัฒนาที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้มีความใกล้เคียงกับทฤษฎี 70: 20: 10 Learning Model ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาคนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงหรือการทำงานจริง ในภาคสนามจริง กล่าวคือ เรียนรู้จากประสบการณ์ 70% จากผู้อื่น 20% และเรียนรู้จากหลักสูตรการอบรม 10% (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2559) สอดคล้องกับชัยนาท พลอยบุตร และลักขณา สรวิวัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยระบุว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงการเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกอบรม เช่นเดียวกับ Sharma, (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง Teacher Development and Sustainable Education System โดยระบุว่า กลยุทธ์สำหรับการพัฒนาครูมีกลยุทธ์ที่หลากหลายสำหรับการพัฒนาครูต่อไปนี้เป็นรายชื่อตัวแทนของกลยุทธ์ที่สามารถเลือกได้ตามความต้องการ (1) การฝึกอบรมที่จัดให้โดยหัวหน้างาน (2) การมอบหมายงานไปยังแผนกอื่น (การหมุนเวียนงานและการเพิ่มคุณค่า) (3) การดำเนินการหลักสูตรการสัมมนาและการ



ประชุมเชิงปฏิบัติการภายในหรือภายนอกสถาบัน (4) ทำงานเกี่ยวกับโครงการวิจัยและพัฒนาหรือทำงานในโครงการหรือในกลุ่มงาน (5) เข้าร่วมหลักสูตรทบทวนหลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการภายในหรือภายนอกสถาบัน (6) เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมการอภิปรายกลุ่มและหลักสูตรการจัดการ (7) เยี่ยมชมอุตสาหกรรมและศึกษาดูงาน (8) การให้บริการที่ปรึกษา (9) การมีส่วนร่วมในวารสารวิชาชีพ ฯลฯ (10) การเขียนเอกสารหนังสือสมุดงาน ฯลฯ (11) โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันต่างๆ จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาสถาบันผ่านคณาจารย์สามารถเลือกกลยุทธ์เดียวหรือหลายชุดที่ระบุไว้ข้างต้นขึ้นอยู่กับข้อกำหนด จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าวิธีการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบหลัก คือ รูปแบบที่ 1 การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก รูปแบบที่ 2 การพัฒนาโดยตัวของครูผู้สอนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การนำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการ

จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ไปใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารควรทำความเข้าใจให้ชัดเจน และมีโครงการรองรับอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม แต่ควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนตามโปรแกรมที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าความต้องการจำเป็นมีมากที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล แสดงให้เห็นว่าการวัดและประเมินผลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประสบความสำเร็จ ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาครูด้านวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

2.2 การวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าด้านหลักสูตรเป็นด้านที่มีความจำเป็นในลำดับรองลงมาเนื่องจากหลักสูตรถือเป็นต้นทางสำคัญที่กำหนดการจัดการเรียนรู้ จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล, สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. (2561). รายงานผลการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560. (ม.ป.ท.)
- กาญจนา จันทะโยธา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชัยนาท พลอยบุตร และลักขณา สรวิวัฒน์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริม สร้างสมรรถนะครู การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(ฉบับพิเศษ), 256-273.



- วรนิษฐา เลขนอก. (2560). *โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2551). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 2 (พ.ศ.2549-2553)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *รายงาน “ การสังเคราะห์รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ”* สรุปรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: บริษัท แคนดิด มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทยมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. (2563). *รายงานผลทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2562*. (ม.ป.ท.)
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70: 20: 10 Learning Model*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Angele Attard, Emma Di Ioio, K.G. & R.S. (2010). *Student Centered Learning An Insight Into Theory And Practice*. Bucharest: Partos Timisoara.
- Sharma, S.C.V.S. (2020). Teacher Development and Sustainable Education System. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods (IJARESM)*, 10(8), 492-495.
- Zeynep Arseven, seyma sahin & A.K. (2016). Teachers’ Adoptation Level of Student Centered Education Approach. *Journal of Education and Practice*, 29(7), 133-144.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

The School Administrator's in Excellent Library Development Under The Office of Bangkok Service Area 1

สมจิตต์ กิจประเสริฐ¹, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์²

Somjit Kitprasert¹, Sansanee Jasuwan²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานห้องสมุดดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ กลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ประสบความสำเร็จในการบริหารห้องสมุดดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=0.12$) มีดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารบทบาทในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี 2) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บทบาทในการวางแผนงานในการพัฒนา ปรับปรุง ภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อยู่อย่างสม่ำเสมอ ในทุกปีการศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด บทบาทของผู้บริหารในการวางแผน กำหนด นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ของห้องสมุด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแสวงหาความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกและองค์กรภายนอก 4) ด้านการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เป็นผู้นำในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน มีให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, บทบาทของผู้บริหาร, ห้องสมุดดีเด่น

Abstract

Research to study the role of the school administrators in the operation of the outstanding libraries. The sample group of this research, Group 1, was outstanding teacher administrators who were successful in library administration. Under the Office of the

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ M.Ed. Student of Master Education in Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

² Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

* Corresponding author, e-mail: som_jit606@hotmail.com, Sansanee.ja@ssru.ac.th



Secondary Education Area 1, group 2, was 375 teachers under the Office of the Secondary Education Service Area Office 1, Bangkok. It was an estimation scale questionnaire. A Study of the Roles of Executives in Library Development Under the Office of Secondary Education, District 1, Bangkok, in all four areas at a high level ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=0.12$), there are 4 areas as follows: 1) Technology support and educational innovation. The role of executives in technology leadership 2) physical environment construction, Stay consistent In every academic year 3) library management Roles of service providers in planning, policy setting, mission, vision of the library Executives must cooperation and seek help from outside agencies and external organizations. 4) Support activities promoting reading habits. Executives must play a leadership role in promoting reading habits. Is set to have a love of reading period At least 1 session per week to encourage teachers and students to see the importance.

Keywords: school administration, role of administrator, outstanding library

บทนำ

การปฏิรูปการเรียนรู้การกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาตามแนวทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษาวิจัยประเด็นเกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21” พบว่าปัญหาของการศึกษาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ ติดขัดกับระบบความคิดแบบเดิมไม่คิดออกนอกกรอบ ทำให้โครงสร้างและระบบการศึกษาก้าวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและไม่สามารถวิวัฒน์ตนเองให้พัฒนาไปสู่ระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ภายใต้แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจแบบมีส่วนร่วม (Inclusive Growth) ที่พลเมืองส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และบริบทของการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งสามารถยกฐานะและชนชั้นทางสังคมอันนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกัน

ในสังคมของชนในชาติและลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ของชนชั้นต่าง ๆ ในสังคมให้มีความทัดเทียมกันมากขึ้น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ ด้านการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนในเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้โดยการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พร้อมจะพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียนห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องอินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา ศูนย์สื่อการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สวนพฤกษศาสตร์ สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ สวนธรรมะ ฯลฯ แหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ ศูนย์กีฬา ศูนย์เยาวชน ภูมิปัญญา



ท้องถิ่น ศูนย์วัฒนธรรม ศูนย์หัตถกรรม วัด มัสยิด
ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรภาค
รัฐและเอกชน ฯลฯ

สมาคมห้องสมุดฯ ได้จัดโครงการประกวด
ห้องสมุดดีเด่นประจำปี ตั้งแต่ พ.ศ.2517 เป็นต้น
มา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บรรณารักษ์
ผู้ปฏิบัติงานในการอุทิศ เสียสละพัฒนาห้องสมุด
โดยพิจารณาคัดเลือกห้องสมุดที่มีระบบการบริหาร
บริการ นวัตกรรมในห้องสมุด การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการใช้ห้องสมุด ตลอดจนการจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการอ่านเพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาสังคม
ไทยให้เป็นสังคมแห่งการอ่าน พัฒนาบุคลากรที่มี
คุณภาพรวมทั้งเพื่อประกาศเกียรติคุณห้องสมุดดี
เด่นประจำปี 2517 ถึงปัจจุบันสมาคมห้องสมุด
แห่งประเทศไทย

การพัฒนาห้องสมุดมีชีวิตเพื่อการยกระดับ
คุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการ
ศึกษาชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพของประชากร
ทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค
ทางการศึกษาและการเรียนรู้จากระบบการศึกษาที่
มีความยืดหยุ่นหลากหลาย และสนองตอบความ
ต้องการของผู้เรียน สมรรถนะการศึกษาไทยใน
เวทีสากล พ.ศ. 2558 ภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐาน
ความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่เอื้อ
ต่อการสร้างสังคมแห่งปัญญาและการสร้างสภาพ
แวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ประชาชนสามารถ
แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

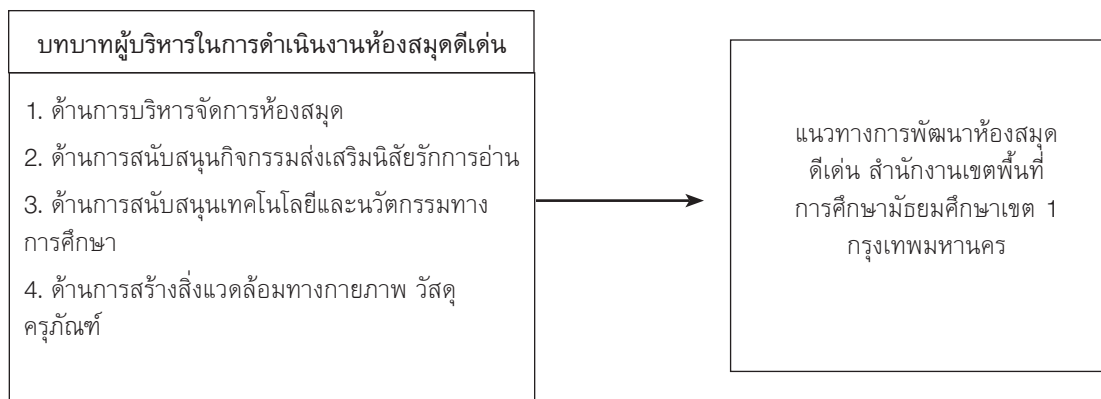
จากความสำคัญห้องสมุด การขับเคลื่อน
ให้เกิดการพัฒนาห้องสมุด เพื่อสร้างเยาวชน รัก
การอ่านและแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต ตาม (ร่าง)
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 ตาม
แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาห้อง
สมุดดีเด่น จึงนับเป็นบทบาทที่สำคัญ การบริหาร
ด้วยทฤษฎีการบริหาร การวางแผนในการพัฒนา
ห้องสมุด การส่งเสริม สนับสนุน การให้ขวัญ
และกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน
ตระหนักถึงความสำคัญของการอ่าน ความสำคัญ
ของห้องสมุด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงบทบาทของผู้
บริหารในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถาน
ศึกษาในการดำเนินงานห้องสมุดดีเด่น สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการ
พัฒนาห้องสมุดดีเด่น โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการ
วิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานห้องสมุดดีเด่นได้เป็นกรอบแนวคิดของ
การวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน โดยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 61 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 72 คน และครู จำนวน 5,462 คน เป็นจำนวนประชากรทั้งหมด 5,595 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามะเน่ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน ครู 5,595 คน เป็นจำนวน 375 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

3.1 ทำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ผู้วิจัยขอหนังสือส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเป้าหมาย พร้อมทั้งนัดวันรับแบบสอบถาม



3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยการรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์จัตระเบียนข้อมูล ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจงค่าความถี่

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานห้องสมุดดีเด่น ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

บทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงานห้องสมุดดีเด่น	n=375		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด	4.15	0.03	มาก
ด้านการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน	4.13	0.03	มาก
ด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	4.50	0.02	มาก
ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุ ครุภัณฑ์	4.40	0.02	มาก
รวม	4.29	0.12	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงานห้องสมุดดีเด่น สังกัดสำนักงานศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.12) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.40) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุ ครุภัณฑ์ ตามลำดับ และอยู่ใน

(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยนำมาหาใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตารางที่ 1

ระดับ มาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.36) และด้านการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.32) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น สังกัดสำนักงานการศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการดำเนินการ



ห้องสมุดดีเด่น 4 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารบทบาทในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แนวโน้มของโลกที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง แนวคิดการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา บทบาทในการสนับสนุนให้เกิดให้มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและเพื่อพัฒนาการทำงานของห้องสมุดดีเด่น เทคโนโลยีมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างสูงสุดในการให้บริการแก่นักเรียน ครู และบุคลากร มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ อาทิ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ที่ส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้ ดังนั้นการเตรียมความพร้อม ทั้งในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา รวมถึงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ ให้มีความทันสมัย การฝึกทักษะการใช้งาน การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษามาเพื่อแก้ไขปัญหาจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญ จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานที่มีความจำเป็นคือบริการให้ความรู้ การจัดอบรม สัมมนา ในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ที่ทันสมัยและสม่ำเสมอ และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาห้องสมุด อีกทั้งยังต้องมีบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ดีในการให้บริการ ณ ห้องสมุด เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการสืบค้นที่มีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษามีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจัดการของห้องสมุด มีการปรับการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ในการจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการและ

ผู้ให้บริการสามารถสืบค้น ค้นคว้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะอยู่ในสถานการณ์วิกฤต และไม่สามารถเดินทางมาใช้สถานที่ในการค้นคว้าที่ห้องสมุดได้ การจัดบริการของห้องสมุดยังคงสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างไม่สิ้นสุด สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1 ที่ได้รับ รางวัลห้องสมุดดีเด่นประจำปี 2561 ที่กล่าวว่า “จำเป็นที่โรงเรียนต้องมีเครือข่ายออนไลน์ เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนรักการอ่านแสวงหาความรู้มากขึ้น โดยการดำเนินการสร้างเพจ Facebook เพื่อแนะนำ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมส่งเสริมการอ่านข่าวสาร ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเพื่อการติดต่อสื่อสารสะดวก และเข้าถึงได้อย่างง่าย ทันเวลา และตรงความต้องการ ทำให้ผู้ใช้บริการใกล้ชิดกับห้องสมุดมากยิ่งขึ้น” สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (ออนไลน์, 2555) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่า สารวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สารวิชาหลัก (Core Subject) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่ พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือ หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่ม สร้างสรรค์และนวัตกรรมความคิดอย่าง วิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสาร



และการร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลายโดยอาศัยความรู้ในหลายด้านเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องสมุด ผู้บริหารควรมีบทบาทในการวางแผนงานในการพัฒนา ปรับปรุง ภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อยู่อย่างสม่ำเสมอ ในทุกปีการศึกษา เนื่องจากห้องสมุด เป็นพื้นที่สาธารณะในการหมุนเวียนเปลี่ยนผู้มาใช้บริการ จึงส่งผลให้สิ่งแวดล้อม ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ควรมีการทำความสะอาดด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อโรค ทำความสะอาด และมีจุดสำหรับล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ การสร้างบรรยากาศให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การแสวงหาคำตอบ การจัดบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการแสวงหาความรู้เป็นบทบาทหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาห้องสมุดดีเด่น จากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ตั้งที่เหมาะสมสะดวกและเข้าถึงง่าย เป็นความสำคัญ อันดับแรกในการพัฒนาห้องสมุด บรรณารักษ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ มีการเสื่อมสภาพได้รวดเร็ว จึงควรมีแผนการพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา รักษาความสะอาด สิ่งแวดล้อมสวยงาม และมีการปรับเปลี่ยนบรรณารักษ์ การจัดวางโต๊ะ ตู้ เก้าอี้ให้มีความหลากหลาย และมีการหมุนเวียน อยู่อย่างสม่ำเสมอ และควรมีการวางมาตรการในการสนับสนุนนโยบายในการ ลดโลก

ร้อน ประหยัดพลังงาน หรือมีการนำเทคโนโลยีในการประหยัดพลังงานมาปรับใช้กับห้องสมุด สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของโรงเรียนโรงเรียนที่ 2 ที่ว่าผู้บริหารสนับสนุนให้มีแผนพัฒนาด้านกายภาพ ภูมิทัศน์ สื่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความทันสมัย และตรงความต้องการของผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2545 มีสาระสำคัญที่เสริมสร้างความใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้า วิจัย อันจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งสะท้อนบทบาทของแหล่งเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกันจากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งมาตรา 25 กำหนดบทบาทรัฐในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ โดยส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษา และนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 15-18) ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561) ไว้ว่า สถานศึกษาทุกระดับต้องพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องตระหนักให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา และชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพราะแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญ



ให้ผู้เรียนเก็บรวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ วิจัยและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการศึกษายุคปัจจุบัน และแหล่งเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นและต้องการเข้าไปใช้บริการ เพื่อให้เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 คือ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุขมีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการบริหารจัดการห้องสมุด บทบาทของผู้บริหารในการวางแผน กำหนด นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ของห้องสมุดให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อกำหนดทิศทางในการทำงานของห้องสมุด วางเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการงานห้องสมุด และกำหนดให้ครูผู้รับผิดชอบเป็นกรรมการวิชาการ เข้าร่วมประกวดแข่งขัน ร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และมีความยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแสวงหาความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกและองค์กรภายนอก สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม โรงเรียนที่ได้รับรางวัลห้องสมุดดีเด่น ประจำปี 2560 ที่ว่า โรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานห้องสมุดที่ชัดเจน ตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มีแผนงานที่นำมาซึ่งความสำเร็จนั้น อาทิ การเข้าร่วมประกวดห้องสมุดดีเด่นของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย การเข้าร่วมการแข่งขันศิลปหัตถกรรม การเข้าร่วมโครงการกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพการพัฒนางานว่าอยู่ในระดับใด และควรมีการพัฒนาการทำงานอย่างไร สอดคล้องกับกระบวนการ

บริหารคุณภาพตามวงจรเดมมิง (Deming: PDCA) ในการบริหารงานห้องสมุด ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan-P) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน Do-D) ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check-C) และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (ACT-A) มาใช้ดำเนินการเพื่อสร้างระบบคุณภาพของการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสามารถสร้างผลผลิตในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อันเป็นหลักการในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารแหล่งการเรียนรู้ที่เน้นการบริหารแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการแหล่งการเรียนรู้มีคุณภาพ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ให้บรรลุเป็นหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ด้านการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน มีการกำหนดให้มีคาบรักการอ่าน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียน เกิดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการอ่าน การส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน และเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ และมีความสุข สนุกสนาน มีการส่งเสริม สนับสนุนยุวบรรณารักษ์ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ในการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน สนับสนุนให้ได้เข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมบริจาคหนังสือมือสอง สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลห้องสมุดดีเด่น ทั้ง 3 โรงเรียน ว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ควรมีความหลากหลาย และเป็นกิจกรรมที่มีความน่าสนใจ เช่น กิจกรรมเขียนคล่องครรลองไทย กิจกรรมพัฒนานักเรียนอ่านเขียนไม่คล่อง กิจกรรมหยุดทุกอย่างวางทุกงานอ่านทุกคน กิจกรรมร่วมสร้างชุมชน กิจกรรม



สัปดาห์ห้องสมุด. กิจกรรมห้องสมุดเคลื่อนที่ กิจกรรมส่งเสริมทักษะคำศัพท์ คำคม กิจกรรมค่ายรักการอ่าน กิจกรรมหนังสืออ่านก่อนนอน กิจกรรมบันทึกการอ่าน กิจกรรมสวดมนต์ก่อนนอน เป็นต้น สอดคล้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน และแผนการพัฒนาห้องสมุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายของการอ่าน ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 1-3 อ่านไม่น้อยกว่า 20 เล่มต่อปี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 อ่านไม่น้อยกว่า 20 เล่มต่อปี ให้กับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์ ในด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน แนวทางการขับเคลื่อนของโรงเรียนรู้การส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการพัฒนาห้องสมุด ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญโดยตรงในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนชอบอ่านและมีนิสัยรักการอ่าน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนและการพัฒนาห้องสมุดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โรงเรียนควรมีการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนและการพัฒนาห้องสมุดให้ชัดเจน โดยดำเนินงานดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดห้องสมุดโรงเรียนและมุมหนังสือในห้องเรียน สนับสนุนงบประมาณเพื่อการซื้อหนังสือและส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของโรงเรียน 2) ผู้บริหารจัดครูบรรณารักษ์ประจำในห้องสมุด และมีการปฏิบัติการในรูปของคณะทำงาน สนับสนุนให้จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน สอนวิธีใช้ห้องสมุด แนะนำแนวการอ่าน 3) ครูบรรณารักษ์ จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและแนะนำนักเรียนรู้จักอ่าน ประสานความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเดียวกันในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านอย่างหลากหลาย 5) ผักการจัดทำรายงานและศึกษาค้นคว้า แนะนำหนังสือในห้องสมุด วิธีการเขียน เรียบเรียง ย่อเรื่อง

และการเขียนบรรณานุกรม 6) สร้างบรรยากาศในห้องสมุดให้เอื้อต่อการอ่านและเป็นที่สนใจ เชิญชวนให้เข้าใช้ มีความเป็นระเบียบ สะดวกสบาย มีการจัดแสดงหนังสือใหม่ สอดคล้องกับการเรียนการสอน แนะนำหนังสือให้แก่นักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารกำหนดนโยบาย พันธกิจ และเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ งบประมาณในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ส่งเสริมการพัฒนาห้องสมุด และการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

1.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาห้องสมุดเพียงพอต่อความจำเป็นในการพัฒนา การปรับปรุงทัศน สิ่งแวดล้อม วัสดุ ครุภัณฑ์ ทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

1.3 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ในการบริการความรู้ การสร้างข้อตกลงร่วมกันในการเป็นห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้แก่ชุมชน

1.4 ผู้บริหารมีการประกาศ การแต่งตั้ง คณะกรรมการงานห้องสมุดเป็นคณะกรรมการวิชาการเพื่อร่วมกำหนดแผนงาน และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนงานการทำงานของห้องสมุด เช่น การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการสืบค้นแหล่งเรียนรู้และห้องสมุด

1.5 ผู้บริหารสนับสนุนความดีความชอบของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องสมุด เช่น การมอบรางวัล ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ผู้บริหารกำหนดนโยบาย พันธกิจ และเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ งบประมาณในการ



ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ส่งเสริมการพัฒนางาน
ห้องสมุด และการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

2.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณใน
การพัฒนาห้องสมุดเพียงพอต่อความจำเป็น
ในการพัฒนา การปรับภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อม วัสดุ
ครุภัณฑ์ ทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนาเทคโนโลยี
และนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริม
นิสัยรักการอ่าน

2.3 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ใน
การบริการความรู้ การสร้างข้อตกลงร่วมกันในการ
เป็นห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้แก่ชุมชน

2.4 ผู้บริหารมีการประกาศ การแต่งตั้ง
คณะกรรมการงานห้องสมุดเป็นคณะกรรมการ
วิชาการเพื่อร่วมกำหนดแผนงาน และการดำเนิน
งานที่สอดคล้องกับแผนงานการทำงานของ
ห้องสมุด เช่น การจัดการเรียนการสอนสอดคล้อง
กับการสืบค้นแหล่งเรียนรู้และห้องสมุด

2.5 ผู้บริหารสนับสนุนความดีความชอบ
ของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน
ห้องสมุด เช่น การมอบรางวัล ยกย่อง ประกาศ
เกียรติคุณ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียน การสอนวัดผลประเมินผล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. New York: Harper and Row Publications.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

Guidelines for the Development of the 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RANGSIT CITY MUNICIPALITY, PATHUMTHANI

วิชชุดา บุญทรัพย์¹, จุลดิศ คัญทัพ²

Wichuda Boonsub¹, Juladis Khanthap²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 150 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.600-1.000 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.973 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.600-1.000 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.982 และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือ ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 5 ด้านความ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏรังสิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏรังสิต

¹ Graduate Student Master of Education Program in Education Administration Suryadhep Teachers College, Rangsit University

² Thesis Advisor, Suryadhep Teachers College, Rangsit University



มั่นใจและกล้าหาญ ลำดับที่ 6 ด้านทักษะสังคม และลำดับที่ 7 ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จิตใจ และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน 18 คุณลักษณะ และ 39 แนวทางการพัฒนา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of the study are as follows: 1) to study the current condition, desirable condition, and the needs for 21st century leadership of school administrators ; 2) to propose guidelines for the development of leadership in the 21st century of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani. The population and samples in the study were 150 teachers under Rangsit City Municipality. The sample size was determined using the ready-made Tables of Krejcie & Morgan (1970) with 108 subjects. The research instrument was a five-level estimation scale questionnaire: the current state questionnaire for 21st century leadership, consistency index of 0.600-1.000 and a questionnaire confidence value of 0.973. For 21st century leadership, a consistency index of 0.600-1.000 and a questionnaire confidence value of 0.982 and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis consisted of percentile, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) technique to prioritize the importance of needs.

The results showed that 1) regarding the current condition and desirable condition of the 21st century leadership feature of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani, the mean of the overall current condition is at a high level. The mean of the desirable condition is at the highest level. When analyzing the needs for the development of 21st century leadership of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani, it was overall found that the school administrators have the following needs to develop leadership in the 21st century as follows: number one in creativity/innovation ; number two in technology/digital skills and communication ; number three in cooperation ; number four in vision ; number five in confidence and courage ; number six in social skills ; and number seven in empowerment/ motivation, and 2) guidelines for development of 21st century leadership of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani has seven areas, eighteen traits, and thirty nine approaches.

Keywords: leadership, 21st century



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001-2100) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ระบบดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการธุรกรรมต่างๆ ทั้งด้านการเงิน การสื่อสาร หรือการปฏิบัติงาน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่การเรียนรู้ที่ไม่มีขอบเขตและข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ในขณะที่เดียวกันก็สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วเช่นกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนอย่างทั่วถึง เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทอย่างมาก เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างประเทศ จึงทำให้แต่ละประเทศมุ่งเข้าสู่สังคมพหุวัฒนธรรม (วิจารณ์ พานิช, 2555) ภาคการศึกษาจำเป็นต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ทักษะที่สำคัญ เช่น ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการปรับตัว ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะความรับผิดชอบ และทักษะความเป็นตัวแบบ และผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) นักคิดต่างเรียกชื่อยุคนี้แตกต่างกันออกไป โดยอัลวิน ทอฟเลอร์ (Alvin Toffler, 2538) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The Third Wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ในขณะที่ อีริค ชมิดท์ และเจเรด โคเฮน (Eric Schmidt and Jared Cohen,

2014) เรียกโลกยุคนี้ว่า ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) นอกจากนี้แล้ว ยังถูกเรียกในชื่ออื่นๆ อีกว่าเป็น “ยุคโลกไร้พรมแดน” (Borderless World) ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) (จินตนา สุจิตานนท์, 2556) เรียกว่าเป็นยุค “หลังสังคมฐานความรู้” (Post knowledge-based society)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาและมีอิทธิพลสูงสุดต่อการกำหนดทิศทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสมกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย อีกทั้งต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มีทักษะในการทำงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีคุณธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2579) ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) 21 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา



ภาวะผู้นำสถานศึกษา (School leadership) หมายถึง แต่ละบุคคลต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ การประเมินผล และเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้รับการตอบสนอง และนั่นหมายความว่า สมาชิกในโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) เพื่อให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาจากสมาชิกทุกคนร่วมกัน แต่ก็ได้หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะปลีกตัวจากความรับผิดชอบนี้ออกไป แต่กลับจะต้องสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบร่วม (Shared responsibility) ในการระบุปัญหา การสร้างทางเลือก และการนำไปปฏิบัติ สำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 บางทักษะมีความสำคัญยิ่ง เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team building) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นสากล (Universal learning environments) ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาโดยตำแหน่ง (Designed leader) เพียงลำพังไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจงานที่มากมายนี้ได้ (กระบวนทัศน์ใหม่ของการศึกษาระดับที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21 ของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556))

เทศบาลนครวังสิต ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทำหน้าที่จัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) และมาตรา 289) การบริหารการศึกษาให้บรรลุตามพันธกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วยความสำคัญ

ของภาวะผู้นำ ความสำคัญในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา เทศบาลนครวังสิต ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครวังสิต เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต จังหวัดปทุมธานี

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี เป็นอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด



เทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต จำนวน 150 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครวังสิต โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา การวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 47 ข้อ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตอบ (Cheek List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ 7 ด้าน คือ

1) ความร่วมมือ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 4) ความมั่นใจและกล้าหาญ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ทักษะสังคม และ 7) เสริมพลังอำนาจ/จิตใจ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยวังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 108 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บแบบสอบถามคืน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{modified})

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง



(2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย จากนั้นนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(3) นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified} = (I-D)/D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย และนำไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร จำนวน 4 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ (1) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาสังกัดเทศบาลนครวังสิต และเข้าใจบริบทการจัดการศึกษาขององค์กรเป็นอย่างดี (2) เป็นผู้ที่กำกับดูแลการศึกษาหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในฐานะผู้นำของเทศบาลนครวังสิต และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำใน

ยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี

สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รายละเอียดดังตารางที่ 1

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังสิต ปทุมธานี พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาพรวม โดยเรียงจากลำดับมากไปน้อย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ด้านทักษะสังคม และด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 1 คุณลักษณะ คือ การเป็นนักประกอบการ ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 คุณลักษณะ คือ (1) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (2) ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล และ (3) ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครวังลิศ ปทุมธานี ภาพรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ความร่วมมือ	4.349	0.621	มาก	4.678	0.464	มากที่สุด	0.076	3
2. การมีวิสัยทัศน์	4.318	0.642	มาก	4.633	0.553	มากที่สุด	0.073	4
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล และการสื่อสาร	4.291	0.606	มาก	4.644	0.537	มากที่สุด	0.082	2
4. ความมั่นใจและกล้าหาญ	4.386	0.588	มาก	4.696	0.442	มากที่สุด	0.071	5
5. ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	4.296	0.657	มาก	4.652	0.532	มากที่สุด	0.083	1
6. ทักษะสังคม	4.421	0.654	มาก	4.729	0.481	มากที่สุด	0.070	6
7. การเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ	4.382	0.661	มาก	4.672	0.516	มากที่สุด	0.066	7
รวม	4.349	0.633	มาก	4.672	0.504	มากที่สุด	0.074	

ด้านความร่วมมือ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4 คุณลักษณะ คือ (1) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (2) การใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน (3) การทำงานเป็นทีม และ (4) การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2 คุณลักษณะ คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และ (2) การมีเป้าหมายในการทำงาน ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4 คุณลักษณะ คือ (1) ความทะเยอทะยาน (2) ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก (3) รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ด้านทักษะทางสังคม มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 1 คุณลักษณะ คือความสามารถในการสร้างเครือข่าย ด้านการเสริมพลังอำนาจ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 คุณลักษณะ คือ (1) สามารถสร้างพลังเชิงบวก (2) สามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ และ (3) ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังลิศ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ควรพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน 18 คุณลักษณะ และมีแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว 39 แนวทาง

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครวังลิศ ปทุมธานี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา คำนิล และนันทรัตน์ เจริญกุล(2558) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษ



ที่ 21 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา เหลืองงาม (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สถานการณ์โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูล ได้ทุกที่ ทุกเวลาอย่างไม่มีข้อจำกัด เทคโนโลยีได้ เข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวัน ตลอด จนถึงภาคการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการ ปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างเนื่องเพื่อให้ก้าวทัน สถานการณ์พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผู้นำ ต้องแสดงทักษะภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 ส่วนสภาพที่ พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุตา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยนิยง (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ให้ทันต่อสถานการณ์ อันส่งผลถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่ง ความเป็นเลิศและเพิ่มขีดศักยภาพในการแข่งขัน กับหน่วยงานภายนอก และจากการศึกษาความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษ ที่ 21 พบว่าผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำทุกด้าน

สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา ดำนิล และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษา และห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ทุกด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงสถานะการณ์ และภาวะ ผู้นำเชิงปฏิรูป และเมื่อลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ด้าน ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม รองลงมาด้านทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ด้านทักษะทางสังคม และด้านการสร้างพลัง เชิงบวก/จิตใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งกล่าวไว้ว่าในศตวรรษที่ 21 เป็น โลกของการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนรูปแบบการ ผลิตที่ใช้แรงงานสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมเป็นฐานสำคัญ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญ กับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้น ในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม โดย การเพิ่มองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และ ความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นเครื่องมือหลักในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครรังสิต จังหวัดปทุมธานี

(1) ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม พบ ว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะ ด้านการเป็นนักประกอบการ สอดคล้องกับงาน วิจัยของ โยธิน นิลคช (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร



สถานศึกษายุคใหม่จากบทความผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะการเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (1.1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการปรับปรุง และทบทวนแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (วงจร PDCA) และใช้แผนเป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงและเกิดวงจรการบริหารงานคุณภาพ (1.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการศึกษาในเขตแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา และหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง และ (1.3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุตา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยนิยง (2562) ที่วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีมาตรการ คือ ส่งเสริม ให้บุคลากรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เสริมสร้างกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว และถูกต้อง พัฒนาการกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และกระตุ้นการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านจินตนาการและนวัตกรรม (imagination and innovation) ว่าหมายถึงการทำให้มีความก้าวหน้าในวิสัยทัศน์ สร้างและส่งเสริมให้เกิดความ

หมายและควมมีคุณค่าในงานและสภาพแวดล้อมของงาน คิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง

(2) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล และการสื่อสาร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (2.1) ผู้บริหารระดับสูงควรนำเทคโนโลยี/ดิจิทัล มาใช้ในองค์กร และขับเคลื่อนนโยบายผ่านผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมอบหมายงาน และ (2.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานภายในโรงเรียน เช่น ติดตามงาน จัดทำเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูล เพื่อผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำเสนอข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุตา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยนิยง (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีมีมาตรการ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้ระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ให้ครอบคลุมพื้นที่การใช้งานทั้งระบบรวมทั้งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยี และจัดให้มีระบบการกำกับติดตาม ประเมินผล และให้คำปรึกษาการใช้ทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กล่าวถึงมาตรการในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่นๆ โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล



(Digital Platform) และระบบบริหารงานสำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบสารบรรณ เป็นต้น เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร

(3) ด้านความร่วมมือ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (3.1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เข้าใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อบริหารงานที่ตรงกับความสามารถ และ (3.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นประจำทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการตั้งศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา และทักษะการแบ่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยนิยง (2562) ที่วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป้าประสงค์คือเพื่อสร้างทีม มีมาตรการคือส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นสู่เป้าหมาย สถานศึกษาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารต้องมีความสุภาพอ่อนโยน ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านความร่วมมือ (collaboration) ว่าหมายถึงการปฏิบัติการร่วมกัน ยึดถือทีมเป็นฐาน เน้นความมีส่วนร่วมมากกว่า การสั่งการหรือการควบคุม ต้องการความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่ม

เติมจากความฉลาดในกระบวนการคิด

(4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (4.1) พัฒนาให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน และนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์การทำงานให้ชัดเจน โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา และ (4.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมผู้นำระดับต่างๆ เป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรว่าควรมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในตนเอง กล่าวคือ มีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิด ให้คนยอมรับ ยอมรับปฏิบัติตาม มีการให้กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

(5) ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความทะเยอทะยาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (5.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ (5.2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการแข่งขัน และให้แรงจูงใจหรือกำลังใจในการทำงาน โดยการมอบโล่รางวัล เกียรติบัตร และคำชมเชย ให้กับผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยนิยง (2562) ที่วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง



เฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาความกล้าในการตัดสินใจ มีเป้าประสงค์ คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีมาตรการคือ กำหนดทางเลือกให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ พัฒนาข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาการ สื่อสารอย่างมีวิจารณ์ญาณ พัฒนาบุคลากรในด้านการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ

(6) ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (6.1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม และ (6.2) สร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้ร่วมปฏิบัติงานหรือประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ แบบหมุนเวียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างเครือข่าย (networking) ว่าหมายถึงการสร้างพันธมิตรใหม่ สร้างสันติภาพ สร้างความรัก สร้างความสัมพันธ์ทางอาชีพและการสนับสนุนจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

7. ด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จิตใจ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การสร้างพลังเชิงบวก โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (7.1) ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น งบประมาณและบุคลากร เป็นต้น และ (7.2) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายพลังเชิงบวก ผ่านการกระบวนกรชมเชยและให้กำลังใจ และจัดกิจกรรมสนทนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารทุกระดับกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าหมายถึงการที่ทำให้คนทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบที่จะทำให้อำนาจมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความเป็นนักประกอบการเพื่อผสมผสาน ทักษะความเชี่ยวชาญ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ ความเป็นนักประกอบการ เมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 5 คุณลักษณะ

2. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี เมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 5 คุณลักษณะ

3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีทักษะภาวะผู้นำ



ด้านการสร้างทีม เพื่อตั้งศักยภาพของแต่ละบุคคล ออกมาร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านความร่วมมือ ข้อที่มีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะ ผู้นำด้านการสร้างทีม เมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อย ในทั้ง 9 คุณลักษณะ

4. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร รั้งสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน ทิศทางการปฏิบัติงาน และนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน เนื่องจาก ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ข้อ ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับ ข้อย่อยในทั้ง 6 คุณลักษณะ

5. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร รั้งสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความทะเยอทะยาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง เพราะมีเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และท้าทายตลอดเวลา เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านความ มั่นใจและกล้าหาญ ข้อที่มีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความทะเยอทะยาน เมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 7 คุณลักษณะ

6. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร รั้งสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย เพื่อให้มีการติดต่อ สนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วม

มือกันระหว่างกัน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านทักษะสังคม ข้อที่มีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย เมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อย ในทั้ง 4 คุณลักษณะ

7. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร รั้งสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความสามารถในการ สร้างพลังเชิงบวก เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งต่าง ๆ สู่ความคิดและแนวปฏิบัติ “เชิงบวก” สามารถนำมาใช้ในการทำงานและดำรง ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขมากขึ้น เนื่องจาก ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านการสร้างพลัง เชิงบวก ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับแรก คือ การสร้างพลังเชิงบวก เมื่อเปรียบ เทียบกับข้อย่อยในทั้ง 5 คุณลักษณะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด เทศบาลนครรั้งสิต จังหวัดปทุมธานี ก่อนนำไปเป็น แนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดมีประสิทธิผล มากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดอื่น เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดคุณลักษณะ ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะมีการเปลี่ยนแปลง ตามพลวัตของโลกที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม แห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- จินตนา สุขจันนั. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.



- ชมิทธ์ อีริค, และโคเฮน เจเรด. (2014). *ดิจิทัลเปลี่ยนโลก. แปลจาก The New Digital Age* โดย สุทธวิทย์ แสงศาสนา. กรุงเทพฯ: โพสท์บุ๊กส์.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิเทศน์ศึกษา. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 29(2), 139-156.
- พิชญา ดำนิล. (2558). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OIED*, 10(1), 240-248.
- เพ็ญสุตา ฤทธิมนตร์ และวิเชียร ฐิณียง. (2562). กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(4), 83-96.
- ไพฑูรย์ สันลารัตน์ และคณะ (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทยาลัย คุรุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โยธิน นิลคช. (2561). *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”*.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 20(1), 261-271.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.yst2.go.th/web/wp-content/uploads/2019/09/OBEC-policy-2563.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อัลวิน ทอฟฟเลอร์. (2538). *คลื่นลูกที่สาม แปลจาก The Third Wave* โดย สุกัญญา ตีระวนิช และคณะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ

Current Situations, Desirable Situations and Guidelines for Developing Relationship between Schools and Communities of Secondary Schools in Bueng kan Province

อัสนันท์ ชัยบิน¹, วัชรีย์ แสงบุญเรือง²

Asawanon Chaiyabin¹, Watcharee Saengbunruang²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานความสัมพันธ์ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 210 คน กำหนดหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 40) ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 4 ฉบับคือ 1) แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.25-0.59 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.27-0.69 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริการชุมชน 3) แนวทางการพัฒนาความ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Graduate Student Master of Educational. Educational Administration and Development Program, Faculty of Education Nakhon Phanom University

² Lecturer of Educational. Educational Administration and Development Program, Faculty of Education Nakhon Phanom University



สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study current situations and desirable situations and guideline for developing relationship between schools and communities of secondary schools ; 2) to study needs, relationships between schools and communities of secondary schools ; and 3) to develop guidelines for creating relationships between schools and communities of secondary schools at Bueng Kan province. The Samples were 210 school administrators, Chief stead of general administration section, head of academic section, Head of Personnel Management Group, community relations works for School board followed Krejcie & Morgan's table in the sample-size specification, and they were selected by Stratified Random Sampling. There were 4 instruments used in this research: (1) checklist is the position information of respondents with the index of item objective congruence (IC) between 0.60-1.00, the discrimination between 0.25-0.59, and the reliability of 0.84 ; (2) a questionnaire in current situations, desirable situations and guidelines for developing relationship between schools and communities of secondary schools in Bueng Kkan province with the index of item objective congruence (IC) between 0.60-1.00, the discrimination between 0.27-0.69, and the reliability of 0.91 ; 3) a structured-interview form ; and (4) a suitability and possibility assessment form guideline for developing relationship between schools and communities of secondary schools in Bueng Kan province. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, and the index modified priority needs index (PNI_{modified})

The results were as follows: (1) overall current situations of relationship between school and community were at the high level, and overall current situations of relationship between school and community were at the highest level. (2) The needs that have the highest mean are community service. (3) And the guidelines for developing relationship between schools and communities of secondary schools were at the high level and the possibility wat at the highest level.

Keywords: Current Situations, Desirable Situations, Relationship Between Schools and Communities



บทนำ

การสร้างพลังของคนในชุมชน เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้แก่ชุมชนโดยอาศัยความรัก สามัคคี ประองตอง กลมเกลียวกัน มีกระบวนการแนวความคิดร่วมกัน นำเอาทรัพยากรทางธรรมชาติ ทรัพยากรทางบุคคล ทรัพยากรทางสังคมและทรัพยากรทางวัฒนธรรมโดยสอดคล้องกับหลักการบริหารการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ให้ชุมชนและองค์กรในท้องถิ่นมีส่วนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อสะท้อนความต้องการของแต่ละชุมชนถือว่าเป็นยุทธศาสตร์รับบทบาท ที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 และ 57 วรรค 1 ให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ อนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติจัดให้มีพื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมร่วมกัน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2560: 15) ปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่มีสาเหตุทั้งฝ่ายโรงเรียนและฝ่ายชุมชน ปัญหาที่เกิดจากทางโรงเรียน เช่น ขาดการประชาสัมพันธ์รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการใช้สถานที่ของชุมชน ขาดผู้รับผิดชอบ โดยเฉพาะในการติดตามและดูแลเพื่อประสานงานโดยตรงระหว่างโรงเรียน กับชุมชนและปัญหาที่เกิดจากชุมชนเช่น แหล่งวิทยาการที่มีอยู่ในชุมชนไม่ตรงกับความต้องการ ของโรงเรียน ผู้บริหารระดับท้องถิ่นขาดการสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาเท่าที่ควร เป็นเหตุให้ ไม่เข้าใจ และมองเห็นคุณค่าของการศึกษาน้อยไป ขาดการประชาสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับท้องถิ่น และโรงเรียน ทั้งความแตก

ต่างกันทางภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน ปัญหาโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนไม่ได้เต็มที่ มีสาเหตุมาจากขาดครูและเครื่องมือในการสอนวิชาชีพแก่ชุมชน ครูมีชั่วโมงสอนมากและบ้านพักห่างไกลโรงเรียน ขาดแหล่งสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมชุมชน (สมพงษ์ ศรีมหาไชย. 2556: 32)

บ้าน วัด โรงเรียนหรือที่เรียกว่า “บวร” คือสามเสาหลักคู่สังคมไทยซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่เกื้อกูลประเทศไทยมายาวนาน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ผ่านมาก็ยึดหลักนี้มาโดยตลอด เพราะทั้งบ้านและวัดโดยรวมแล้วก็คือชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนนั่นเองโดยความจริงที่ยอมรับกันโดยทั่วไป คือ “โรงเรียนกับชุมชนเป็นที่แยกจากกันไม่ได้” การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือสถานศึกษาได้พลังจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาและชุมชนได้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยให้การพบความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์กับโรงเรียนและประโยชน์ต่อชุมชน (ชูชาติ พวงสมจิตร์. 2560: 1343)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ เพื่อพัฒนาแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการหาแนวทางการวางแผนการสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การปรับปรุงข้อมูลให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง จนก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่



มีประสิทธิผลรวมถึงการร่วมแรงร่วมใจพัฒนาชุมชน ทำให้การบริหารโรงเรียนของชุมชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจระหว่างชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการวิจัย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 2) ด้านการให้บริการชุมชน
- 3) ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน
- 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานความสัมพันธ์ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัด บึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดบึงกาฬ ทั้ง 25 โรงเรียน จำนวน 425 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 50 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 50 คน หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 50 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 50 คน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานความสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 50 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 175 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานความสัมพันธ์ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608-609) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121) ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 25 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 25 คน หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 25 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 25 คน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานความสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 25 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 85 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่ง 4 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลตำแหน่งของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ตอนที่ 4 แบบประเมินความเหมาะสม



และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมเพื่อขอความร่วมมือจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. นำส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในอำเภอเมืองบึงกาฬ ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามเอง แต่ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ต่างอำเภอ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองปิดผนึกให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งกลับเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ภายใน 15 วัน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลตำแหน่ง/สถานภาพโรงเรียน) นำเสนอข้อมูลโดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่า

ทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121)

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช. 2550: 279)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ สร้างข้อสรุปจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ร่างแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ นำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ได้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สภาพที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริการชุมชน

3. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้



1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ มีบริบทของโรงเรียนและชุมชนที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยโรงเรียนมัศึกษามีการบริหารจัดการตนเองสูงและด้วยองค์ประกอบที่ส่งผลในการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับศุภรัตน์ บุ่งข้อ (2557: 58) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พนิจดา วีระชาติ (2542: 49-50) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสอดคล้องกันคือ การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน เพราะโรงเรียนให้การศึกษาแก่นักเรียน ซึ่งมาจากชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่นักเรียนจะนำ สิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นักเรียนต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น รวมทั้งพ่อแม่ผู้ปกครองของนักเรียนเองด้วย บุคคลในชุมชนก็จะดำรงชีวิตตาม นักเรียนไปด้วยจึงถือได้ว่า โรงเรียนให้การศึกษาโดยทางอ้อมแก่ชุมชนนั่นเอง ดังนั้น ประชาชนในชุมชนย่อมมีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของโรงเรียน

ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือโรงเรียน สอดคล้องกับ โสภา เหล่าตระกูล สวัสดิ์ (2559: 59) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองโรงเรียนเมืองพัทยา 1 สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 จังหวัดบึงกาฬ ตระหนักถึงความสำคัญและต้องการการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในสภาพปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ว่าความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้แตกต่างไปจากรูปแบบ และวิธีการเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยเน้นความสอดคล้องกับภารกิจ การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการทำงานและพื้นที่การปฏิบัติจริงของโรงเรียนและชุมชนหรือการพัฒนาจากกรอบงาน ที่ทำเป็นประจำและปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้ปกครองและชุมชนยังได้ตระหนักและเล็งเห็น ถึงความสำคัญของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยชุมชน เริ่มจากการพัฒนาให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและเป็นต้นแบบในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของโรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งในการระดมทรัพยากรในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มุ่งให้ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมและพัฒนาการส่งเสริมกิจกรรม และการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ชนกวพร มนัส (2559: 63) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้อง



กับ วริศรา สุขสุวรรณ (2560: 64) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ขวัญใจ พุ่มโอ (2562: 76) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 คือ กระบวนการบริหารการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (2) การปฏิบัติตามแผน (3) การตรวจสอบ และ (4) การปรับปรุงแก้ไข และองค์ประกอบที่ 3 คือ ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานตามองค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง (3) ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความครอบคลุม ในการนำรูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นของความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านการให้บริการชุมชน ที่ควรพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้ชุมชน ในการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณี หรือ กิจกรรมอื่นๆ ของชุมชนที่เกิดประโยชน์ รวมทั้งการให้ความรู้อบรมสร้างอาชีพทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชน เพื่อโรงเรียนจะได้ช่วยแก้ปัญหาของชุมชน และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับชุมชน โรงเรียนนับว่าเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญมากในสังคมยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงมาก หากโรงเรียนมีการบริหารงานที่ดีประสบความสำเร็จ จะส่งผลให้ประชาชนในชุมชน

อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นงานที่ส่งเสริมให้มีการให้ความสำคัญกับการศึกษาและโรงเรียน ส่งผลให้ครูและชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้ครู มีขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งชุมชนก็ให้การสนับสนุนโรงเรียนในทุกๆ ด้านเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ พินิจดา วีระชาติ (2542: 49-50) สอดคล้องกับ Stoops & Rafferty (1961: 515-519) ได้กล่าวถึงหลักความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ต้องเป็นทั้งกระบวนการทั้งรับข่าวและกระบวนการการให้ข่าวกับชุมชน โดยที่บุคคลภายนอกโรงเรียนจะต้องทราบความเป็นมาต่างๆ ของชุมชนเป็นอย่างดีและในเวลาเดียวกันโรงเรียนจะต้องชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหาและวิธีดำเนินงานของโรงเรียน ได้กล่าวว่าความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ เพยกกลิ่น (2555: 41) ได้กล่าวว่าการให้บริการแก่ชุมชน หมายถึง สถานศึกษาให้บริการในด้านต่างๆ แก่ชุมชนได้ ดังนี้ (1) การให้บริการด้านวิชาการ (2) ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาหารือในกิจกรรมของชุมชน (3) ด้านอาคารสถานที่ (4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านบุคลากรที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน ในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน ภายนอกองค์กรนั้น คือ การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนภายนอกได้แก่ ประชาชนทั่วไป องค์กรอื่นในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำความคิด ผู้นำท้องถิ่น รวมถึงชุมชนบริเวณใกล้เคียง การประชาสัมพันธ์จะสำเร็จลุล่วงลงได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือจากชุมชน และชุมชนเกิดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนเกิดความร่วมมือด้วย สอดคล้องกับ สมพงษ์ ศรีมหาไชย (2556: 28)



ได้กล่าว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์ เพราะทำให้เข้าใจตรงกันดังนี้ การประชาสัมพันธ์ คือ กระบวนการแสดง แลกเปลี่ยน ชี้แจง เผยแพร่ และอธิบายให้ประชาชนได้ทราบได้เข้าใจว่า หน่วยงานทำอะไรบ้าง มีประโยชน์อย่างไรบ้าง ให้อะไรแก่สังคมและประชาชนบ้าง ไม่ใช่เป็นเพียงเพื่อให้ประชาชนรู้จักเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานโดยไม่ได้ทำประโยชน์อะไรให้แก่สังคม การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่นมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

3. การศึกษาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

3.1 ด้านการให้มีส่วนร่วมของชุมชน คือ การเปิดโอกาสเชิญชวนหรือหาทางให้บุคคลในชุมชนเข้ามาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ที่เป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย ให้บริการโรงเรียนในด้านวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดตั้งกลุ่มหรือสมาคมศิษย์เก่า จัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกิจกรรมประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมวันสำคัญที่โรงเรียนจัดขึ้น มีการระดมทรัพยากร ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในกิจกรรมดนตรีและการแสดงสู่การเป็นเลิศ มีบทบาทในการเสนอแนะแนวทางความต้องการของการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพร สังขม (2558: 15) ได้ทำการวิจัยการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนากองทุนหลักประกัน สุขภาพเทศบาลตำบลกุตุสิม อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า (1) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายรัฐ องค์กรเอกชน และประชาชนทั่วไป โดยเน้น การสื่อสาร

ทางช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไม่ใช่ การทำครั้งเดียวจบและควรเกิดขึ้นตลอดโครงการ (2) เป้าหมายของการมีส่วนร่วมไม่ใช่เพียงเพื่อการ จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นตามกฎหมาย หรือ การทำให้มีความขัดแย้ง หากแต่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วม ของประชาชนควรมุ่งให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง และเป็นวิธีการเพื่อให้ การตัดสินใจของสถานศึกษาดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับ ร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557: 65-66) ได้ทำวิจัยสรุปบทเรียนที่ดีของการดำเนินการเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ราชการ พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน คือการคิดร่วมปรึกษาหารือริเริ่ม และตัดสินใจ เข้าร่วมกำหนดกิจกรรมโดยจัดเวที เพื่อคัดเลือก เครือข่ายของชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ แนวทางการ ดำเนินงานที่ชัดเจนร่วมกัน และจัดประชุมกำหนด แนวทางการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน พร้อมสร้างแรง จูงใจในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านกระบวนการทำงานของ ชุมชน (2) ด้านลดมลพิษ (3) ด้านความยั่งยืน และการต่อยอดความสำเร็จของชุมชน (4) ด้าน การเรียนรู้ของชุมชน

3.2 ด้านการให้บริการชุมชน เป็นความ สำคัญอีกประการหนึ่งที่โรงเรียนควรหมอบหมาย ให้ผู้ที่มีหน้าที่ดูแล หรือผู้บริหาร คณะครู นักเรียน มีส่วนช่วยและส่งเสริมการให้บริการชุมชน ในด้าน ต่างๆ ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ตามที่สถาน ศึกษาจะเอื้ออำนวย ตามกฎระเบียบของกระทรวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมช ยังภู (2557: 26-28) ได้วิจัยสิทธิและบทบาทชุมชนในการบริหาร จัดการงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเกี่ยวข้อง ต่อการกระทำต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของกิจกรรม นั้นๆ ด้วยความสมัครใจและเต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วน ร่วมในกิจกรรมตั้งแต่ขั้นเริ่มแรกไปจนถึงขั้นสุดท้าย



ของกิจกรรม ด้วยกระบวนการตัดสินใจด้วยตนเอง การแสดงบทบาทของบุคคลอาจจะสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความคาดหวังของสังคมก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบทบาท ทางสังคมจะกำหนดและวางระเบียบไว้ เพื่อการปฏิบัติว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น จะต้องมียุทธวิธีทำอะไรบ้างในองค์กรนั้นๆ และสังคมได้วางระเบียบไว้อย่างชัดเจนว่าบุคคลในองค์กรจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนและผู้อื่นที่กำหนดไว้เพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีถูกต้อง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา คัมภีรปกรณ และคณะ (2553: 112) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในประเทศไทย พบว่า หน้าที่ของโรงเรียนจะต้องบริการชุมชน โดยมีหน้าที่ดังนี้ (1)โรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชน โดยโรงเรียนมีบทบาทในการเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และการเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชน (2) โรงเรียนในฐานะเป็นสถาบันฝึกวิชาชีพ บทบาทของโรงเรียนคือ บทบาทที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรและบทบาทในการให้บริการชุมชน (3)โรงเรียนในฐานะเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน โดยโรงเรียนควรมี บทบาทดังต่อไปนี้ (3.1) ศูนย์ของข่าวสาร (3.2) ศูนย์รวมเกี่ยวกับความรู้ด้านอาชีพ (3.3) เป็นตัวอย่างการดำเนินงาน (3.4) ศูนย์รวมวัฒนธรรม

3.3 ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนภายนอกองค์กรนั้น คือการสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนภายนอก ได้แก่ ประชาชนทั่วไป องค์กรอื่นในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำความคิด ผู้นำท้องถิ่น รวมถึงชุมชนบริเวณใกล้เคียง การประชาสัมพันธ์โรงเรียนจะสำเร็จลุล่วงลงได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือจากชุมชน และชุมชนเกิดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนเกิดความร่วมมือด้วยดีสอดคล้องกับ วิชาณี แม้นอินทร์ (2559: 75-98) ได้วิจัยมวลชนสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ พบว่า แบบจำลองการ

ประชาสัมพันธ์ (Models of public relations) แสดงให้เห็นถึงคุณค่า เป้าหมาย และพฤติกรรม การสื่อสารทางการประชาสัมพันธ์เมื่อองค์กรนั้นๆ นำเอาการประชาสัมพันธ์ไปปฏิบัติ สามารถจำแนกได้เช่น (1) แบบจำลองตัวแทนเผยแพร่ (Press agency) การเผยแพร่ (publicity) เป็นแบบจำลองที่อธิบายถึงการประชาสัมพันธ์เชิงโฆษณาชวนเชื่อ (Propagandistic public relations) ซึ่งใช้วิธีการแสดงหาความสนใจจากสื่อมวลชนในทุกวิถีทางเท่าที่จะทำได้ จัดอยู่ในลักษณะแบบจำลองการสื่อสารทางเดียว (2) แบบจำลองประชาชนเทศ (Public information) เป็นลักษณะการประชาสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นการเผยแพร่กระจายข่าวทั่วไปที่ถูกต้องขององค์กร แต่ไม่สมัครใจที่จะให้ข่าวเชิงลบขององค์กร แบบจำลองนี้จัดเป็นแบบจำลองการสื่อสารทางเดียว (3) แบบจำลอง การสื่อสารสองทางที่ไม่สมดุล เป็นแบบจำลองที่อธิบายการปฏิบัติงานที่มีการใช้การวิจัยและการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง แต่เป็นการสื่อสารแบบสองทางที่สามารถจัดแจงประชาชนได้โดยใช้การวิจัยที่ให้ข่าวสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนสนับสนุนโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กรจึงเป็นการสื่อสารแบบสองทางที่ไม่มีดุลยภาพ (4) แบบจำลองการสื่อสารสองทางที่มีดุลยภาพ เป็นแบบจำลองที่ให้ประโยชน์แก่ประชาชนและองค์กร โดยองค์กรมุ่งใช้การประชาสัมพันธ์แบบการต่อรอง การเจรจา และการใช้ยุทธวิธีแก้ปัญหาขัดแย้งเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความคิด ทศนคติ และพฤติกรรมทั้งองค์กรและประชาชนและสอดคล้องกับวิจัยของ เกรียงไกร สุพรรณ และคณะ (2561: 42-43) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การประชาสัมพันธ์เป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าจัดทำดีจะมีผลดีต่อชื่อเสียง ความนิยมชมชอบ และเกียรติคุณของโรงเรียน และจะต้องให้ความสำคัญมากเท่าๆ กับการบริหารโรงเรียนด้าน



อื่นด้วย โดยการบริหารงานประชาสัมพันธ์ที่ดีจะต้องเริ่มจากผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน เพราะเมื่อทุกคนเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องจะได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี เมื่อมีพฤติกรรมที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดความสามัคคี และความราบรื่นในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น โรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่นในท้องถิ่นนี้ ถือได้ว่าเป็นองค์กรหรือในนามองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมกำหนดกรอบความคิด บทบาทการเป็นผู้นำในสังคม สามารถชี้ทางหรือกำหนดเส้นทางที่ต้องการให้สังคมในอนาคตได้ โดยการร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560: 1342) ได้วิจัยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่าการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้ความร่วมมืออันดีต่อกัน ทั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้นได้บทบาทหน้าที่สำคัญของโรงเรียนต่อชุมชน คือ บทบาทในการให้การศึกษอาบรมแก่บุคลากรในชุมชนส่วนบทบาทสำคัญของชุมชนต่อโรงเรียนคือ บทบาทในการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาและบทบาทในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญใจ พุ่มโอ (2562: 23-24) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในชุมชนย่อมมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนอย่างมาก ในฐานะโรงเรียนเป็นสถานศึกษา

ที่ให้การศึกษอาบรม จนผู้ที่ได้รับการศึกษาลำเร็จ การศึกษาออกไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้น ๆ อย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า และดำเนินงานต่าง ๆ ไปอย่างเรียบร้อย บรรลุจุดหมายตามที่ชุมชนและสังคมต้องการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น โรงเรียนควรให้ครูร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและพัฒนากิจกรรมชุมชน หรือ กำหนดเป็นแผนนโยบายให้แต่ละโรงเรียนประยุกต์ใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยคณะบริหารมีการจัดครูให้ทำงานร่วมกับกิจกรรมชุมชนผ่านกรอบงานความสัมพันธ์ชุมชนร่วมมือกันสร้างความเข้มแข็ง ต่อเนื่องเป็นชุมชนภาคีแห่งความร่วมมือของโรงเรียนพร้อมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน
2. ผลจากการวิจัยความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ด้านที่มีความสำคัญของการความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การให้บริการชุมชน ดังนั้น โรงเรียนควรมีความตระหนักในการควบคุมมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้รับผิดชอบงาน



ความสัมพันธ์ชุมชน หรือคณะครูที่มีส่วนเกี่ยวกับการให้บริการชุมชนเพื่อส่งเสริมและอนุเคราะห์สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ส่งเสริมองค์ความรู้ในการจัดกิจกรรมที่ชุมชนต้องการ หรือส่งเสริมบุคลากรให้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน ในกิจกรรมงานบุญประเพณีของชุมชน ตามบริบทของโรงเรียนและชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออันดีต่อกัน

3. ควรนำแนวทางซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ปฏิบัติหรือดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในโรงเรียนให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ชุมชนมีความร่วมมือและพร้อมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนในทุกสถานการณ์ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ตามบริบทของโรงเรียนและความพร้อมของชุมชนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศของโรงเรียน

2. ควรวิจัยและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยใช้แนวคิดการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามบริบทของขนาดโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร สุพรรณ และคณะ. (2561). รูปแบบการบริหารการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษา เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. (มกราคม-มิถุนายน 2561)
- ขวัญใจ พุ่มโอ. (2562). รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ชนกพร มนต์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วารสารฉบับ ภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2560.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ เพยกสิน. (2555). รูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปราโมช ยิ่งภู. (2557). สิทธิและบทบาทชุมชนในการบริหารจัดการงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- ปรีชา คัมภีรปกรณ และคณะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในประเทศไทย.เอกสาร การสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.*
- พนิจดา วีระชาติ. (2542). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรศรา สุขสุวรรณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิภาณี แม้นอินทร์. (2559). *มวลชนสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศุภรัตน์ ปึงข้อ. (2557). *สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขานกกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมพงษ์ ศรีมหาไชย. (2556). *ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนวัดโสมนกับ โรงเรียนบ้านมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, และการปฏิรูปประเทศ*. กรุงเทพฯ. สืบค้น 15 มีนาคม 2563, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *สรุปบทเรียนที่ดีของการดำเนินการเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1, สำนักงาน.
- ก.พ.ร. สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภา เหล่าตระกูล สวัสดิ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามความคิด เห็นของผู้ปกครองโรงเรียนเมืองพัทยา 1 สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัคราพร สังขวน, (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนหลักประกัน สุขภาพเทศบาล ตำบลกุดสิม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



Stoops, E., & Rafferty, M.L. (1961). *Practice and trends in school administration*. New York: Ginn.

ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

Supervisory Skills of Mentors That Effected The Performance of Assistant Teachers in Secondary Schools Under the Secondary Education Area 1

อนวัช ไชขาว¹, ผัสสพรรณ ธนอมพงษ์ชาติ², จุไรรัตน์ สุธรง³

Anawat Kaikaw¹, Phasphan Thanompongchart², Jurairat Sudrung³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประชากร คือ ครูผู้ช่วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ โดยระบุให้ครูผู้ช่วย 1 คน มี ครูพี่เลี้ยง 1 คน รวม 376 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59 ส่วนการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ทักษะของครูพี่เลี้ยงในภาพรวมทั้ง 5 ทักษะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนได้ร้อยละ 8.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2=.088$, $p=.031$) โดยทักษะด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta=.036$, $p=.003$)

คำสำคัญ: ทักษะการนิเทศ ครูผู้ช่วย

Abstract

This research aims to study the supervisory skills of mentors that effected the performance of assistant teachers in secondary schools under the Secondary Education Area 1. The research population was 358 assistant teachers in secondary schools under the

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{2,3} อาจารย์สาขาการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ M.Ed. Candidate in Supervision and Curriculum Development, Faculty of Education, Chulalongkorn University

^{2,3} Professor majoring in Supervision and Curriculum Development, Faculty of Education, Chulalongkorn University



Secondary Educational Service Area Office 1. The sample included a total of 376 people which were 188 assistant teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 1, sampled through Stratified Sampling based on the schools' sizes, and 188 mentors (1 mentor per 1 assistant teacher), sampled through the Rule of Three. Two Likert scale questionnaires were used as a tool. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, and standard deviation calculations as well as multiple regression analysis.

The results revealed that the overall supervisory skills were at a high level and the skill with the highest average was the interpersonal skill=4.59. The overall performance of the assistant teachers was at a high level, and the performance with the highest average was the use of language and technology=4.43. The overall supervisory skills could significantly explain 8.8 % of variance in the assistant teachers' performance of learning management ($R^2=.088$, $p=.031$). The leadership skill had a positive correlation with the assistant teachers' performance of learning management at statistical significance of .01 ($\beta=.036$, $p=.003$).

Keywords: Skills, Assistant Teachers, Secondary School

บทนำ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการครูจะเริ่มต้นรับราชการในตำแหน่งของครูผู้ช่วย โดยจะต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ทั้งนี้จะมีการประเมินเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน รวมทั้งสิ้น 4 ครั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบมีมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานจึงเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะ

ต้องพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครูที่มีคุณภาพให้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561)

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการกิจสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมเป็นครูมืออาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ขวัญและกำลังใจดี แต่ด้วยเหตุที่ศึกษานิเทศน์มีไม่เพียงพอ การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญมาก เพราะผู้ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนอยู่แล้วและมีความใกล้ชิดกับครู ย่อมจะมองเห็นปัญหาและรู้ทางที่จะนิเทศการศึกษาให้ได้รับผลดีที่สุด (จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2559) และสอดคล้องกับวัชรวิทย์ เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศดำเนินการโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ถึงแม้ว่า



จุดเน้นจะอยู่ที่การนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและสมรรถภาพของครู แต่การนิเทศภายในโรงเรียนยังหมายถึงการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วย โรงเรียนต้องมีระบบการพัฒนาครูเริ่มเข้าสู่วิชาชีพ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงของครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ภายในโรงเรียน การนิเทศแบบ พี่เลี้ยง ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้นๆ มีบทบาทที่ใกล้ชิดมากกว่าการเป็นผู้นิเทศทั่วไป ทั้งนี้คุณสมบัติหลักที่สำคัญของบุคคลที่จะทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงให้แก่ครูใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูได้ บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของครูพี่เลี้ยงได้แก่ การถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ภายในโรงเรียนให้แก่ครูใหม่รับทราบ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนต้องมีการตรวจสอบและติดตามผลความรู้ความเข้าใจในข้อมูลที่ให้กับครูใหม่ด้วย (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2559)

ดังนั้น การที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศภายในให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะการนิเทศเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจกระบวนการเกี่ยวกับ การนิเทศมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทักษะการ

นิเทศต่างๆ เพื่อจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ Wiles (1967) ได้ระบุถึงทักษะสำคัญที่ผู้นิเทศควรมีนั่น 5 ประการ คือ

1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process)
4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
5. ทักษะด้านการประเมินผล (Evaluation)

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยมีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูผู้ช่วยจึงต้องได้รับการบ่มเพาะ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้ครูผู้ช่วยเป็นครูมืออาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนา และสามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) จากผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ผ่านมา พบว่าการปฏิบัติราชการ 2 ปี ของครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ มาตรฐานในการดำเนินงานยังด้อยคุณภาพ ขาดระบบพี่เลี้ยง ผู้ชี้แนะที่ดี การประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดประสิทธิภาพ (สิทธิกร สัมพันธ์กาญจน์, 2559)

จากความสำคัญของทักษะการนิเทศและปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับการจัดสรรอัตราราชการครูสำหรับการสอบบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวนมากในทุกปีงบประมาณ และเป็นเขต



พื้นที่ที่มีจำนวนโรงเรียน 67 โรงเรียนซึ่งมากที่สุดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2561) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการประเมินการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มของครูผู้ช่วย สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศครูผู้ช่วยในอนาคต สามารถช่วยเหลือครูผู้ช่วยตรงตามความต้องการในการพัฒนา นำไปสู่การพัฒนาครูที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ปีการศึกษา 2561 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 358 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ปีการศึกษา 2561 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรการกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 188 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ช่วย และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งในการนิเทศครูผู้ช่วยแต่ละคน โดยครูผู้ช่วยแต่ละคนจะมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งในการนิเทศครูผู้ช่วยอย่างละ 1 คน (1: 1) ดังนั้นจึงทำให้การวิจัยนี้มีผู้ให้ข้อมูลวิจัยทั้งสิ้น 376 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาทักษะของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยยึดหลักตามทฤษฎีคิมบอลล์ ไวลส์ (Wiles, 1967) ทักษะของผู้นิเทศควรมีนั่น 5 ประการ คือ

1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process)
4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
5. ทักษะด้านการประเมินผล (Evaluation)

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้กรอบเนื้อหาของ คู่มือการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้านการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนการสอน
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน

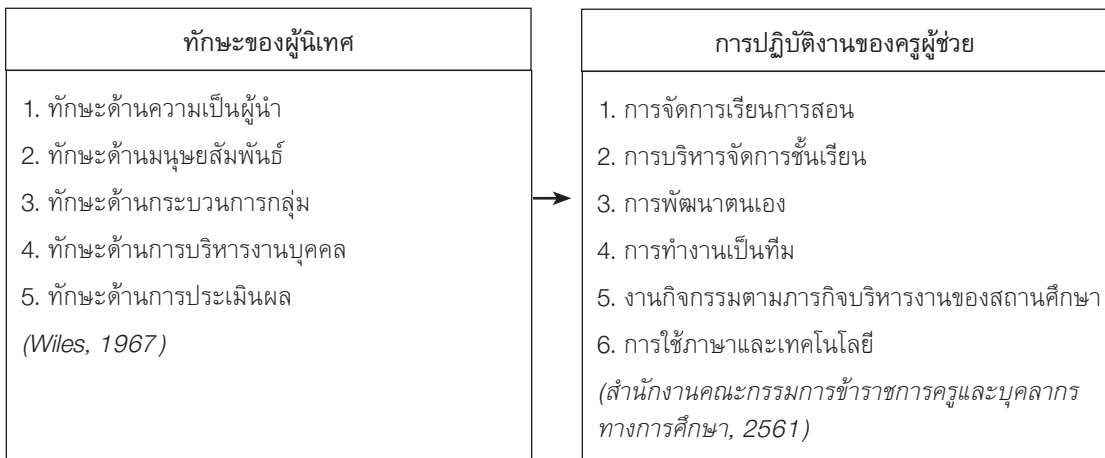


3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา
6. การใช้ภาษาและเทคโนโลยี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ทักษะของผู้นิเทศตามแนวคิดของ Wiles (1967) 5 ด้าน มาเป็นกรอบในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

นิยามศัพท์เฉพาะ



ภาพประกอบ 1 กรอบการวิจัย

ครูผู้ช่วย หมายถึง ครูที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุเข้ารับราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูในปีการศึกษา 2561

ทักษะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของครูที่เลี้ยงในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำและชี้แนะ รวมทั้งมีความสามารถสูงใจให้ครูผู้ช่วยร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธาและน่าเชื่อถือ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของครูที่เลี้ยงในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้ช่วย เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือ เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง

ความสามารถของครูที่เลี้ยงในการทำงานร่วมกันกับครูผู้ช่วยและบุคคลอื่น ร่วมกันระดมคิด ร่วมกันทำงาน และร่วมกันตัดสินใจในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถของครูที่เลี้ยงในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูผู้ช่วย และพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ และความพอใจในการทำงาน

ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของครูที่เลี้ยงในการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีมากน้อยเพียงใด โดยมีการประเมินที่เที่ยงตรงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงปัญหาของแผนการดำเนินงานและนำผลการประเมินเพื่อแก้ปัญหาของครูผู้ช่วยให้ดีขึ้น



ครูพี่เลี้ยง หมายถึง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม งานกิจกรรม ภารกิจบริหารงานของสถานศึกษาและการใช้ภาษาและเทคโนโลยี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ปีการศึกษา 2561 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 67 โรงเรียน จำนวนครูผู้ช่วย 358 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติทักษะการนิเทศ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ช่วยเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ดังนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามทักษะการนิเทศ 5 ด้าน และขอข่ายการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 6 ด้าน จากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาของเครื่องมือ

2. สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นให้ครอบคลุมกรอบเนื้อหาและขอบเขตการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบค่าความตรงของเนื้อหาและความถูกต้อง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

3. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสภานิติเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อให้ครูผู้ช่วยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครู พี่เลี้ยงในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 376 ฉบับให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.40

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้ดำเนินการดังนี้



1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงและระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และแปลผลในการคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และแปลความหมาย

3. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงและระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 โดยการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงกับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูพี่เลี้ยง พบว่าครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.2 สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และมีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยทุกเดือน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ช่วย พบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.0 สังกัด

กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และได้รับการนิเทศทุกเดือน คิดเป็นร้อยละ 54.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม พบว่าทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมากที่สุด และทักษะด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม พบว่าการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คือ ด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างกันไม่เกิน 0.8 จึงไม่พบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำ



ตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงกับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) เท่ากับ .088 ($p=.031$) หมายถึง ในภาพรวมทักษะทั้ง 5 ด้านของครูพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนได้ร้อยละ 8.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทักษะแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะด้านความเป็นผู้นำของครูพี่เลี้ยงสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) เท่ากับ .360 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อทักษะด้านความเป็นผู้นำของครูพี่เลี้ยงมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) เท่ากับ .019 ($p=.760$) หมายถึง ในภาพรวมทักษะทั้ง 5 ด้านของครูพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียนได้ร้อยละ 1.9 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทักษะแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะทั้ง 5 ด้านสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการ

บริหารจัดการชั้นเรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) สูงสุด คือ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) เท่ากับ .084 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อทักษะด้านกระบวนการกลุ่มของครูพี่เลี้ยงมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้ช่วยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

3. ด้านการพัฒนาตนเอง

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) เท่ากับ .039 ($p=.377$) หมายถึง ในภาพรวมทักษะทั้ง 5 ด้านของครูพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 3.9 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทักษะแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะทั้ง 5 ด้านสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการพัฒนาตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) สูงสุด คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) เท่ากับ .187 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อทักษะด้านความเป็นผู้นำของครูพี่เลี้ยงมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) เท่ากับ .023 ($p=.680$) หมายถึง ในภาพรวมทักษะทั้ง 5 ด้านของครูพี่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 2.3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทักษะแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะทั้ง 5 ด้านสัมพันธ์



กับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการทำงาน เป็นทีม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) สูงสุด คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) เท่ากับ .179 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อทักษะด้านความเป็นผู้นำของครูที่เลี้ยงมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของครูผู้ช่วยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

5. ด้านงานตามกิจกรรมภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) เท่ากับ .022 ($p=.700$) หมายถึง ในภาพรวมทักษะทั้ง 5 ด้านของครูที่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านงานตามกิจกรรมภารกิจบริหารงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 2.2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทักษะแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะทั้ง 5 ด้านสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านงานตามกิจกรรมภารกิจบริหารงานของสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) สูงสุด คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) เท่ากับ .169 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อทักษะด้านการบริหารงานบุคคลของครูที่เลี้ยงมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานด้านงานตามกิจกรรมภารกิจบริหารงานของสถานศึกษาของครูผู้ช่วยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

6. ด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) เท่ากับ .006 ($p=.980$) หมายถึง ในภาพรวมทักษะทั้ง 5 ด้านของครูที่เลี้ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของ

ครูผู้ช่วยด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยีได้ร้อยละ 0.6 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทักษะแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะทั้ง 5 ด้านสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) สูงสุด คือ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B) เท่ากับ .097 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อทักษะด้านกระบวนการกลุ่มของครูที่เลี้ยงมากขึ้น ระดับการปฏิบัติงานด้านการการใช้ภาษาและเทคโนโลยีของครูผู้ช่วยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของครูที่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

ภาพรวมของระดับทักษะการนิเทศ

จากภาพรวมผลการวิจัย พบว่า ทักษะของครูที่เลี้ยงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากครูที่เลี้ยงและครูผู้ช่วยมีการสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยครูที่เลี้ยงสามารถเข้าใจความต้องการของครูผู้ช่วย พูดยุติในเรื่องที่ครูผู้ช่วยสนใจ มีความปรารถนาที่ต้องการช่วยเหลือครูผู้ช่วย และร่วมกันแก้ปัญหาทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูที่เลี้ยงและครูผู้ช่วย ซึ่งสอดคล้องกับ Harris (1985, อ้างถึงในไรตนา กาญจนพันธุ์, 2558) ได้กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ซึ่งถือเป็นลักษณะที่สำคัญที่



ผู้หนึ่งที่จำเป็นต้องมีซึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้หนึ่งที่จำเป็นต้องรู้จักกระบวนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้นผู้หนึ่งที่ควรแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม รู้จักสังเกต และมีความเข้าใจผู้อื่น เพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ Alfonso, Firth and Neveille (1981, อ้างถึงใน สุริยรัตน์ หลิมเล็ก, 2558) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าทักษะของการนิเทศในทักษะเชิงมนุษย์ (Human skills) เป็นความสามารถในการเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ หรือมีศิลปะในการเข้ากับคนอื่น สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งการมีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจผู้อื่น ลักษณะของผู้หนึ่งที่มียุทธศาสตร์ได้แก่ การมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจในความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งรูปร่าง ลักษณะภายนอกและภายใน ผู้หนึ่งต้องเข้าใจในพฤติกรรมและให้การตอบสนองในทางที่พึงประสงค์ สร้างความร่วมมือระหว่างกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเป็นแบบอย่างของครูผู้ช่วย

ภาพรวมของระดับการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

จากภาพรวมผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้ภาษาและเทคโนโลยี เนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนแทบทุกโรงเรียนมีการปรับรูปแบบการสอน การสั่งงานของครู การส่งการบ้าน และการส่งข้อมูลข่าวสารการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ บทบาทของ

ครูคือครูจะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด ทำให้ครูผู้ช่วยต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูผู้ช่วยสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ รสสุคนธ์ มกรมณี (2556) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน เป็นเรื่องของครูทุกคนไม่ใช่ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว ด้วยเหตุผลดังกล่าวครูจึงต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้สอน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำ ปรึกษากับผู้เรียนในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความเป็นผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด ซึ่งทักษะด้านความเป็นผู้นำของครูพี่เลี้ยง คือครูพี่เลี้ยงมีการเสนอแนวคิดและวิธีการสอนใหม่ๆ ตลอดทั้งการแนะนำแหล่งวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูผู้ช่วย แนะนำครูผู้ช่วยให้เป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้แสดงศักยภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งส่งเสริมในด้านการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยงกล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อครูผู้ช่วยปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความจริงใจ



ทำให้ครูผู้ช่วยเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนได้อย่างเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ และมารุต วรรณการกุล (2562) ที่ได้กล่าวถึงทักษะด้านความเป็นผู้นำว่าเป็นทักษะที่จำเป็นทักษะหนึ่งในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะด้านความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ทางวิชาการ รอบรู้ที่จะแนะนำและชี้แนะให้แก่ผู้อื่นได้ นอกจากนี้สอดคล้องกับ Wiles (1976, อ้างถึงใน วิชรา เล่าเรียนดี, 2556) ได้กล่าวถึงทักษะด้านความเป็นผู้นำเป็นทักษะที่ผู้นิเทศมีภาวะการเป็นผู้นำ ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับว่าวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และแนะนำครูให้เป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และได้กล่าวถึงกระบวนการนำ (Leading Process) เป็นกระบวนการนำบุคคลต่างๆ ในการทำงาน ประกอบด้วยการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับ Sergiovanni (1983, อ้างถึงใน อรรถารักษ์ คุณาเอก, 2554) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านความเป็นผู้นำ เป็นทักษะพื้นฐานจำเป็น ผู้นิเทศเป็นผู้นำทางการด้านการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร

การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การประเมินผล การบริหารงานเป็นทีม และการตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะความเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีการจัดการกับทุกสถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ และสัมมนา เกี่ยวกับการทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้นิเทศได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศระหว่างโรงเรียน

2. ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ควรใช้ทักษะการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยตามความเหมาะสม ตามบริบทการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนแต่ละด้าน เพื่อให้การนิเทศการปฏิบัติงานเป็นไปตามจุดมุ่งหมายและตรงตามความต้องการของครูผู้ช่วยอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

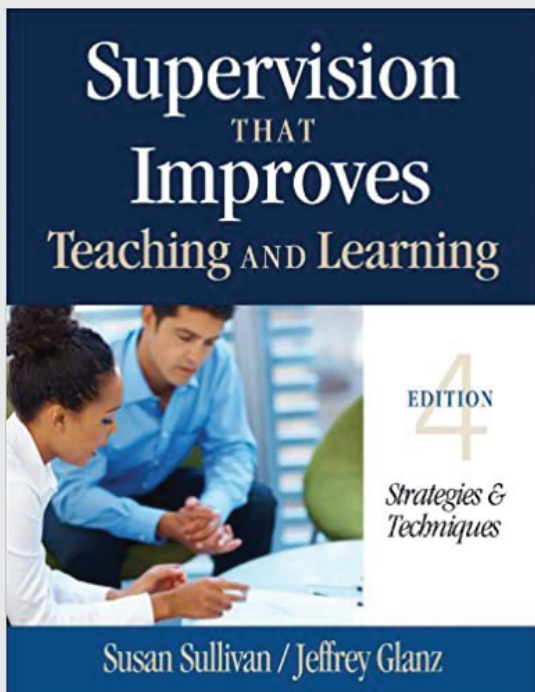
ควรศึกษาทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.
- รัตนากาญจนพันธุ์. (2558). *มนุษย์สัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2556). *ครูไทยกับ ICT. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการของ ครูสภา ประจำปี 2556 เรื่องการวิจัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.



- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ และมารุต วรรณกรกุล. (2562). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร.
- สิทธิกร สัมพันธ์กาญจน์. (2559). *แนวทางการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรรัตน์ หลิมเล็ก. (2558). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม*. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษาศาภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุราภรณ์ คุณาเอก. (2554). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Wiles, Kimball. (1967). *Supervision for Better Schools*. 3rd ed. ; Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An Introductive Analysis*. (3rd ed.). New York. Harper and Row.



ชื่อเรื่อง: Supervision That Improves Teaching And Learning

ผู้แต่ง: Susan Sullivan และ Jeffrey Glanz (2013)

จำนวนหน้า: 235

รัชชัย จิตรนันท์

Thatchai Chittranun

เค้าโครงและเนื้อหาโดยสังเขป

หนังสือเล่มนี้แต่งโดย Susan Sullivan และ Jeffrey Glanz ซึ่งเป็นหนังสือที่นำเสนอในเรื่องของ “การนิเทศเพื่อการปรับปรุงการสอนและการเรียน” (Supervision That Improves Teaching And Learning) โดยผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดหลักการ และเทคนิคการนิเทศที่มีวิธีการหลากหลาย ทั้งในด้านของผู้บริหาร ครู ผู้ที่นิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ โดยจะมุ่งเน้นไปที่ประเด็นการปฏิบัติการนิเทศ สไตล์การเรียนรู้ของครูและนักเรียนที่เหมือนหรือแตกต่างกัน และความจำเป็นของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นหลักการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ การนำเสนอขั้นตอนแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการส่งเสริมพันธกิจของสถานศึกษาให้มีบทบาทมากยิ่งขึ้น ด้วยลักษณะความน่าสนใจของเทคนิค วิธีการของลักษณะหรือรูปแบบของการนิเทศแล้ว หนังสือเล่มนี้ยังมีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระผ่านการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจถึงการนิเทศ

¹ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² Lecturer of Educational Administration program, Faculty of Education, Mahasarakham University



โดยใช้รูปแบบ การนิเทศ ผ่านการนำเสนอเครื่องมือทางการนิเทศอย่างหลากหลาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสำหรับกลุ่มผู้อ่านที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศโดยตรง ทั้งกลุ่มครู อาจารย์ ผู้บริหาร หรือกลุ่มนิสิต นักศึกษาที่สนใจ มีการสรุปแนวคิดและหลักการที่สำคัญไว้ท้ายบทของแต่ละบทประกอบการทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างง่ายดาย

โดยเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ประกอบไปด้วยตัวบทจำนวน 7 บท ซึ่งแต่ละบทจะมีเนื้อหาโดยย่อที่จะกล่าวต่อไป

บทที่ 1 เป็นบทนำของการเล่าเรื่องบริบทที่เปลี่ยนไปของการนิเทศและผู้นิเทศ ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอ ถึงลักษณะของการนิเทศ นิยาม ประวัติความเป็นมา เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในการสอนต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ การนิเทศในรูปแบบที่ต้องการจะเป็นมาตั้งแต่ก่อน (1750-1850) และหลังศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา (1850-1900) ได้แก่ การนิเทศแบบใช้ระบบราชการ การนิเทศแบบใช้หลักการประชาธิปไตย การนิเทศแบบหลักการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศแบบใช้ภาวะผู้นำ การนิเทศแบบคลินิก ซึ่งการนิเทศทางการศึกษาดังกล่าวขึ้นอยู่กับบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม การเมือง เทคโนโลยี กฎหมายและประเด็นทางด้านจริยธรรม เป็นต้น

บทที่ 2 วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ประการผ่านการเรียนรู้จากการฟัง (Listening), การสะท้อนผล (Reflecting) และการแจกแจงอย่างชัดเจน (Clarifying Techniques) โดยผู้เขียนได้ยกตัวอย่างบทสนทนาประกอบเพื่อการอธิบายที่ชัดเจน การนิเทศสามารถใช้วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการใช้ 1) คำสั่งในการควบคุม (Directive Control) 2) คำสั่งแบบไม่เป็นทางการ, การแจ้งเพื่อทราบ (Directive informational), 3) การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

และ 4) การนำตนเอง (Self-Directed) นอกจากนี้ยังมีการยกตัวอย่างวิธีการให้ข้อเสนอแนะในสถานการณ์ที่ยากลำบากตามแบบของ Elena 3 อย่างอันได้แก่ 1) วิธีการให้ข้อมูลโดยตรง (The Directive Informational Approach), 2) วิธีการร่วมมือกัน (The Collaborative Approach) และ 3) วิธีการจัดการด้วยตนเอง (The Self-Directed Approach) ในท้ายบทนี้ยังมีการเพิ่มเนื้อหาตัวอย่างและแบบฝึกหัดที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการสะท้อนผลการนิเทศอีกด้วย

บทที่ 3 เครื่องมือในการสังเกตและเทคนิควิธีการ โดยผู้เขียนได้นำเสนอ 42 เครื่องมือและเทคนิคที่นำมาใช้ในการสังเกต ทั้งประเภทเครื่องมือที่ใช้สังเกตในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ ซึ่งวิธีการทั้งหมดที่นำเสนอ นั้นสามารถใช้วิธีโอบนทึกภาพหรือการบันทึกเสียงมาระยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสังเกต หรืออาจจะบันทึกได้ด้วยวิธีอื่นๆ ในสภาพปัจจุบันก็ได้ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาสะท้อนกลับสู่ผู้นิเทศและครูผู้ถูกนิเทศได้

บทที่ 4 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก ผู้เขียนได้อธิบายถึงการนิเทศแบบคลินิกว่าคืออะไรและสำคัญอย่างไร ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการขั้นตอนในเชิงการตั้งรับปัญหาของการนิเทศโดยตรง โดยต้อง 1) มีการกำหนดแผน สถานที่ เวลาที่จะนัดพบเพื่อการแก้ปัญหาโดยตรง 2) มีการสังเกต 3) การให้ข้อเสนอแนะจากการสนทนากัน และ 4) การรวมตัวกันให้ข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อการหาแนวทางออกที่ดีที่สุด โดยวิธีการนี้เป็นกระบวนการหรือรูปแบบวงจรการแก้ปัญหาการนิเทศโดยตรงไม่ว่าจะทำกันเป็นแบบสาขา ระดับชั้น กลุ่มหมวดวิชา หรือโรงเรียน เป็นต้น

บทที่ 5 ทางเลือกที่หลากหลายวิธี ในบทนี้อธิบายถึงการนำตัวอย่างและแนวทางการดำเนินการซึ่งมีการกล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ได้แก่



การใช้เพื่อนเป็นโค้ช, การใช้แฟ้มสะสมงานเพื่อการนิเทศที่แตกต่างกัน, การใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยผ่าน 7 ตัวอย่างเพื่อสร้างการเรียนรู้สู่แนวทางการนิเทศตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่กำหนดไว้ในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหลัก

บทที่ 6 การสรรค์สร้างเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่การมุ่งเน้นการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งผู้เขียนพยายามที่จะสื่อถึงแกนหลักที่สำคัญได้แก่ ครูผู้สอน, ผู้เรียน และเนื้อหาในการสอน ซึ่งผู้นิเทศต้องพยายามสะท้อนให้ครูผู้สอนทราบว่าตนเองมีความเข้าใจ มีทักษะตลอดจนมีเนื้อหาสาระความรู้ที่จะถ่ายทอดให้ผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียนเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเกิดภายในห้องเรียนไม่ใช่การจัดการตามนโยบาย อย่างไรก็ตามผู้เขียนได้นำเสนอว่า ผู้นิเทศต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนผ่านโดยเน้นไปที่การมีเป้าหมายการปฏิบัติตนให้มีเสน่ห์ดึงดูดใจ, เข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลง, มีวัฒนธรรมการเรียนรู้, มีวัฒนธรรมการประเมินผลงาน, และมีความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

บทที่ 7 การนิเทศสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ในบทส่งท้ายนี้ผู้เขียนพยายามเน้นย้ำว่าการนิเทศนั้นต้องเกิดการเริ่มต้นภายในห้องเรียนโดยการได้รับการเอาใจใส่จากครูและผู้บริหารอย่างแท้จริง ต้องมีการกำหนดในการวางแผนนิเทศเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถกำหนดออกมาเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามที่คุณนิเทศได้กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้เป็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และการนิเทศที่ดีนั้นต้องมีการประณีตประណมกันซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันภายในกลุ่มผู้นิเทศเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นลำดับขั้น หากเกิดปัญหาที่สามารถนำไปเป็นหลักในการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาและดำเนินการต่อไปได้อย่างสร้างสรรค์

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ถือเป็นหนังสือที่สามารถนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนทางด้านการนิเทศได้เป็นอย่างดี เนื่องจากหนังสือนี้พยายามอธิบายและยกตัวอย่างการนิเทศโดยใช้การถ่ายทอดด้วยภาษาต่างๆ ระหว่างครู ผู้นิเทศ และนักเรียน ตลอดจนผู้อำนวยความสะดวกนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาบรรลุตามแผนที่ได้วางไว้ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันเวลาของการให้ความสำคัญในการนิเทศอาจจะน้อยลงแต่บทบาทในการนิเทศก็ไม่ได้น้อยลงตามไปด้วย เนื่องจากการตรวจสอบในเรื่องการประกันคุณภาพยังคงใช้หลักการประเมินซึ่งเป็นไปตามรูปแบบของการนิเทศอยู่นั่นเอง

ผู้ที่สนใจในด้านการนิเทศการเรียนการสอนสามารถเรียนรู้ประวัติ แนวความคิดด้านการนิเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาได้อย่างรวดเร็วในเวลาอันสั้น รวมถึงได้รู้เทคนิควิธีการ การนิเทศในแง่มุมต่างๆ การเตรียมตัวเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศ เนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ นอกจากนี้การมีตัวอย่างมาประกอบในแต่ละบทช่วยทำให้ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์และมองภาพการแก้ปัญหาไปตามเนื้อหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม หนังสือเล่มนี้เป็นการเล่าเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ปัญหาและแนวคิดวิธีการแก้ไขปัญหาทางการนิเทศอาจไม่สอดคล้องและตรงกับบริบทของวัฒนธรรมของประเทศไทยที่ใช้กันอยู่ในสถานศึกษาได้โดยตรงกรณีบางอย่างที่หยิบยกมาก็ไม่สามารถกระทำได้อีกขึ้นอยู่กับนโยบาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ หนังสือเล่มนี้ไม่ได้เขียนอธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีหรือแนวคิดการนิเทศที่นำมา



อ้างอิงนั้นจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้บริบท
อื่น ในสภาพแวดล้อมอื่นๆ ได้อย่างไร ท้ายที่สุด
อาจจะทำให้ผู้นี้เกิดเกิดความสับสนและไม่แน่ใจ
ว่าควรสร้างแนวทางการนิเทศที่เหมาะสมกับ
ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร ดังนั้น
ผู้อ่านทุกท่านจึงควรเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง
ให้เท่าทันกับสภาพบริบทในปัจจุบัน

จริยธรรมการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ISSN 1906-4950)

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

- ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าผลงานที่ส่งมานั้นเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน หรืออยู่ระหว่างการ พิจารณาโดยกองบรรณาธิการวารสารอื่น ๆ
- ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
- ผู้นิพนธ์ต้องอ้างอิงผลงานทางวิชาการของผู้อื่น กรณีที่มีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ในการ ผลงานของตนเองรวมทั้งจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความ
- ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำหนดไว้
- ผู้นิพนธ์ที่มีชื่อปรากฏในบทความทุกคน ต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง
- ผู้นิพนธ์ต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำวิจัย (หากมี)
- ผู้นิพนธ์ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (หากมี)

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

- บรรณาธิการวารสารมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเบื้องต้นเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วง ระยะเวลาของการประเมินบทความ
- บรรณาธิการต้องตัดสินใจเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความ แล้ว โดยพิจารณาจากความสำคัญ ความชัดเจน ระเบียบวิธีวิจัย และความสอดคล้องของเนื้อหา กับ วัตถุประสงค์ ของวารสารเป็นสำคัญ
- หากตรวจสอบพบว่าบทความมีการตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว บรรณาธิการต้องไม่รับพิจารณา บทความนั้น
- บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน
- หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น ในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้อง หยุด กระบวนการประเมินบทความดังกล่าวทันที และติดต่อผู้นิพนธ์เพื่อขอคำชี้แจงประกอบการพิจารณา “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมิน

1. เมื่อได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร แล้วผู้ประเมินบทความตระหนักดีว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ เช่น เป็นผู้เข้าร่วมโครงการ หรือรู้จักผู้พิมพ์เป็นการส่วนตัว หรือเหตุผลอื่นๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
2. ผู้ประเมินบทความ ต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของบทความที่ ส่งมาให้พิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
3. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญ ของเนื้อหาในบทความที่จะมีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์และความเข้มข้นของผลงานไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
4. ในกรณีที่ผู้ประเมินทราบว่าบทความที่ กำลังพิจารณานั้น มีส่วนใดของบทความเข้าข่ายซ้ำซ้อนกับผลงาน ผู้อื่นหรือมีการส่งบทความซ้ำเพื่อให้วารสารพิจารณา ผู้ประเมินต้องแจ้งให้บรรณาธิการของวารสารทราบ

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นวารสารวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา พิมพ์เผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไปทางการศึกษา บทความที่ได้รับการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารจะต้องมีสาระน่าสนใจ เป็นงานทบทวนความรู้เดิมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน เป็นบทความที่ไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ บทความอาจได้รับการปรับปรุงตามที่กองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการเห็นสมควร เพื่อให้วารสารมีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลและนำไปอ้างอิงได้

การส่งต้นฉบับ

1. ภาษา พิมพ์ต้นฉบับเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน คำศัพท์ภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะ ถ้าต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษควรได้รับการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษก่อน

2. รูปแบบต้นฉบับ ใช้กระดาษ A4 พิมพ์ห่างจากขอบกระดาษด้าน บน ซ้าย 3.5 เซนติเมตร และล่าง ขวา 2.5 เซนติเมตร จัดรูปแบบ 2 คอลัมน์ ยกเว้น บทคัดย่อทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เอกสารอ้างอิง และตาราง ให้จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

3. ชนิดและขนาดตัวอักษร ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษร Cordia New ซึ่งขนาดตัวอักษร มีดังนี้

ชื่อเรื่อง ใช้ตัวอักษรขนาด 20 pt. ตัวหนา

ชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ ใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวปกติ

หัวข้อหลัก ใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวหนา

หัวข้อย่อย ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวหนา

เนื้อเรื่องในหัวข้อหลักและหัวข้อย่อย ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวปกติ

เชิงอรรถหน้าแรกที่เป็นชื่อ-สกุล ตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นิพนธ์ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ

4. จำนวนหน้า ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า รวมตาราง ภาพประกอบ รูปภาพ และเอกสารอ้างอิง

5. การส่งส่ง file ต้นฉบับลงในระบบออนไลน์ <https://edu.msu.ac.th/> (วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา) โดยการสมัครสมาชิกตามระบบและขั้นตอนของวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ต้นฉบับให้ระบุชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail address ทุกคนที่สามารถติดต่อได้สะดวก

บทความวิจัยและบทความวิทยานิพนธ์

ประกอบด้วยหัวข้อและจัดเรียงลำดับ ดังนี้

1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ)
4. คำสำคัญภาษาไทย
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 400 คำ)
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keywords)
7. บทนำ
8. วัตถุประสงค์
9. สมมุติฐาน (ถ้ามี)
10. วิธีการวิจัย (ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร เครื่องมือ การดำเนินการวิจัย หรือการทดลอง การวิเคราะห์ข้อมูล)
11. ผลการวิจัย
12. อภิปรายผล
13. ข้อเสนอแนะ
14. เอกสารอ้างอิง (ให้อ้างอิงเฉพาะที่อ้างในบทความเท่านั้น)

บทความทั่วไป

ประกอบด้วยหัวข้อและจัดเรียงลำดับดังนี้

1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย
4. คำสำคัญภาษาไทย
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keyword) (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 400 คำ)
7. บทนำ
8. เนื้อหา
9. บทสรุป
10. เอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสาร

ใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงระบบ American Psychological Association (APA) ดังตัวอย่าง

ระบบการอ้างอิงแบบนาม-ปี (the author-date system)

ในกรณีที่เป็นกรอ้างอิงเนื้อหาโดยตรงหรือแนวคิดบางส่วนหรือเป็นการคัดลอกข้อความบางส่วนมาโดยตรง ควรระบุเลขหน้าไว้ด้วย โดยพิมพ์ต่อท้ายปีพิมพ์ คั่นด้วยเครื่องหมาย: อย่างไรก็ตามการไม่ระบุเลขหน้าอาจทำได้ในกรณีที่เป็นกรอ้างอิงงานของผู้อื่น โดยการสรุปเนื้อหาหรือแนวคิดทั้งหมดของงานชิ้นนั้น (เช่น บุญชม ศรีสะอาด, 2547: 50-52 หรือประวิต เอราวรรณ์, 2550)

1. หนังสือ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Kosslyn, S.M., and Rosenberg, R.S. (2004). *Psychology: The brain, the person, the world* (2nd ed.). Essex, England: Pearson Education Limited.

Mussen, P., Rosenzweig, M.R., Aronson, E., Elkind, D., Feshbach, S., Geiwitz, P.J., *et al.* (1973). *Psychology: An introduction*. Lexington, Mass.: Heath.

2. วารสาร

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย เฉพาะบทความเรื่องนี้.

เพชฌัญญู กิจระการ และสมนึก ภัททิยธนี. (2545). ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.). *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 30-36.

Klimoski, R. and Palmer, S. (1993). The ADA and the hiring process in organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45(2), 10-36.

3. วิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์ระดับปริญญา, สถาบันการศึกษา, เมือง.

นางเยาว์ ธรรมวงศา. (2549). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเรื่องเพศศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ* กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

Piyakun, A. (2007). *Reading strategies used by Thai ESL students*. Doctoral dissertation, Monash University, Melbourne.

4. หนังสือรวมเรื่อง

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป, เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย เฉพาะเรื่องนี้). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ประสาธ เนืองเฉลิม. (2549). วิทยาศาสตร์พื้นบ้าน: การจัดการเรียนรู้มิติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น การบูรณาการความรู้พื้นบ้านกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อชุมชน: กรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ป่าปูด. ใน ฉลาด จันทรมบัติ (บรรณาธิการ), *ศึกษาศาสตร์วิจัย ประจำปี 2548-2549* (หน้า 127-140). มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์-สารคามเปเปอร์.

Cooper, J., Mirabile, R., & Scher, S. J. (2005). Actions and attitudes: The theory of cognitive dissonance. In T. C. Brock and M. C. Green (Eds.), *Persuasion: Psychological insights and perspectives* (2nd ed., pp. 63-79). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

5. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้นิพนธ์. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, เลขหน้า.

รัฐพงศ์ ศิริสนั่น. (25 กุมภาพันธ์ 2548). องค์ประกอบของความสำเ็จ. *มติชน*, หน้า 22.

Brown, P.J. (2007, March 1). Satellites and national security. *Bangkok Post*, p. B4.

6. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้นิพนธ์. (วันที่ เดือน ปีที่ปรับปรุงล่าสุด). ชื่อเรื่อง. วันที่ทำการสืบค้น, ชื่อฐานข้อมูล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (3 ธันวาคม 2548). *ธนาคารหลักสูตร*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2550, จาก <http://db.onec.go.th/thaigifted/lessonplan/index.php>

Wollman, N. (1999, November 12). *Influencing attitudes and behaviors for social change*. Retrieved July 6, 2005, from <http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html>

Instruction for Authors

Journal of Educational Administration and Supervision, Mahasarakham University is an academic journal in the field of education. The journal publishes a variety of academic results, including research articles, thesis articles, book review articles, and review articles. The articles to be published may be reviews of current issues, or scholarly issues that contribute a new body of knowledge, that demonstrate interesting and valuable points of view for readers. It is important to note that articles submitted for Journal of Education should not have been preprinted or previously submitted to other publications. The context of the articles may be revised as appropriate by the journal editorial board and peer reviews in order to make it fit the international standard and be accepted as reference.

Submission of manuscripts:

1. **Language:** Manuscripts can be written in either Thai or English.

Thai language manuscripts should adhere to the Royal Institute's principles in using vocabulary and borrowed English words. All English words must be typed in small letters, except specific names. English language manuscripts must be checked for the correctness of language by an English expert prior to submission.

2. **Papers:** Manuscripts should be typed in A4 paper, and required to have 3.5 cm margins on each of the four sides: top, bottom, right and left. The contents of the Abstract in both Thai and English, other headings, and references should be arranged in one column.

3. **Style and size of font:** Both Thai and English manuscripts are required to type in "Browallia New" font style with font size as follows ;

Title of the article: 20 pt. Bold

Name(s) of the authors: 18 pt. Normal

Main heading: 18 pt. Bold

Sub-heading: 16 pt. Bold

Body of the text: 16 pt. Normal

The first page of footnotes presenting authors' names, academic titles, and affiliations: 14 pt. Normal

4. **Number of pages:** The article is required not to be longer than 15 pages. These include tables, figures, pictures, and references.

5. **Submission:** The author(s) should submit an original file to <https://edu.msu.ac.th> (Journal of Educational Administration and Supervision)

Organization of research and thesis articles: Should be arranged in the following order ;

1. Title in Thai and English
2. Name(s) of the author(s) in Thai and English
3. Abstract in Thai
4. Keyword in Thai
5. Abstract in English
6. Keyword in English (Abstract should be no more than 400 words)
7. Introduction
8. Objectives
9. Hypotheses (if any)
10. Research methodology: population and samples, variables, instruments, procedures/experiments, and data analysis
11. Research results
12. Discussion
13. Suggestion
14. References

Organization of review articles: Should be arranged in the following order ;

1. Title in Thai and English
2. Name(s) of the author(s) in Thai and English
3. Abstract in Thai
4. Keyword in Thai
5. Abstract in English
6. Keyword in English (Abstract should be no more than 400 words)
7. Introduction
8. *Contents*
9. *Summary*
10. *References*

References: Listed and referred to in the American Psychological Association (APA)

ใบสมัครสมาชิการบริหารและนิเทศการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(Membership Application Form)

วันที่ (Date)
ชื่อ-สกุล (First Name and Surname)
ที่อยู่สำหรับจัดส่งวารสาร (Mailing Address)
.....
จังหวัด (State/Province)
รหัสไปรษณีย์ (Post/Zip Code)
ประเทศ (Country)
โทรศัพท์ (Telephone No.)
โทรสาร (Fax No.)
Email Address

- ☐ ค่าสมัครสมาชิก 1 ปี 270 บาท (One-year Membership 270 ฿)
☐ ค่าสมัครสมาชิก 2 ปี 480 บาท (Two-year Membership 480 ฿)
☐ ค่าสมัครสมาชิก 3 ปี 700 บาท (Three-year Membership 700 ฿)

ส่งจ่ายธนบัตรหรือตัวแลกเงิน ส่งจ่าย ปณ. โฉนดศรีสวัสดิ์

ในนาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีชัย จิตรนันท์ งานวารสารการบริหารและนิเทศ
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

Please send your personal check or money order to the following address:
Assistant Professor Dr. Thatchai Chittranun, The Journal of Educational
Administration and Supervision, Faculty of Education, Mahasarakham
University, Tambon Talat, Amphoe Mueng, Maha Sarakham 44000.

สำหรับเจ้าหน้าที่ (Officer only)

สมาชิกเลขที่

รับวารสาร เล่มที่.....

Guest Advisory Board

Professor Dr. Kriengsak Chareonwongsak	Institute of Future Studies for Development
Professor Dr. Phaithoon Sinlarat	Dhurikij Pundit University
Professor Dr. Teera Runchaoren	Vongchavalitkul University
Professor Dr. Pruet Siribanpitak	Chulalongkorn University
Associate Professor Dr. Kanokorn Somprach	Khon Kaen University
Associate Professor Dr. Ekkarin Sungtong	Songkla University
Associate Professor Dr. Sombat Tayraukham	Chiang Mai University
Associate Professor Dr. Jinawatara Pakotang	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Nirat Jantarajit	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Suwakrit Sripatta	Rajabhat Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Roi-Et Rajabhat University

Peer Reviewers

Associate Professor Dr. Kanokorn Somprach	Khon Kaen University
Associate Professor Dr. Pacharawit Chansirisira	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Lakkhana Sariwat	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Prasart Nuangchalem	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Sombat Tayraukham	Chiang Mai University
Associate Professor Dr. Suwat Julsuwan	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Jinawatara Pakotang	Ubon Ratchathani Rajabhat University
Associate Professor Dr. Tharinthorn Namwan	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Roi-Et Rajabhat University
Assistant Professor Dr. Karn Ruangmontri	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Jumnean Pollaham	Rajabhat Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Wantana Amatariyakun	Udon Thani Rajabhat University
Assistant Professor Dr. Amnarj Chanawong	College of Asian Scholars
Assistant Professor Dr. Chaityuth Sirisuthi	North Eastern University
Assistant Professor Dr. Somsong Sitti	North Eastern University
Assistant Professor Dr. Piyatida Panya	Rajabhat Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Wittaya Worapun	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Dhanita Doungwilai	Khon Kaen University
Assistant Professor Dr. Prasong Saihong	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Paisarn Worakkam	Rajabhat Mahasarakham University
Dr. Khachakrit Liamthaisong	Mahasarakham University

Editorial Board

Professor Dr. Kriengsak Chareonwongsak	Institute of Future Studies for Development
Professor Dr. Phaithoon Sinlarat	Dhurikij Pundit University
Professor Dr. Teera Runchaoren	Vongchavalitkul University
Professor Dr. Kanokorn Somprach	Khon Kaen University
Associate Professor Dr. Ekkarin Sungtong	Songkla University
Associate Professor Dr. Sombat Tayraukham	Chiang Mai University
Associate Professor Dr. Jinawatara Pakotang	Ubon Ratchathani Rajabhat University
Associate Professor Dr. Nirat Jantarajit	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Suwat Julsuwan	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Sutum Tummatasananon	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Tharinthorn Namwan	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Songsak Phusee-orn	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Karn Ruangmontri	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Roi-Et Rajabhat University
Assistant Professor Dr. Sumalee Sriputtarin	Nakhonphanom University
Assistant Professor Dr. Jumnean Ponhan	Rajabhat Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Chaityuth Sirisuthi	North Eastern University
Professor Dr. Gary Price	University of Wisconsin-Madison, USA
Professor Dr. Marilyn Waring	Deakin University, Australia
Professor Dr. Dennis A. Francis	University of the Free State, South Africa
Associate Professor Dr. Tran Vui	Hue University, Vietnam

Aim and Scope

To disseminate academic work in educational administration, educational supervision, research and development, participatory action research, innovative development in educational administration and technology management, knowledge management and instructional management, publishing in research articles, thesis articles, book reviews articles, and general articles.

Academic Revision

One article is peer-reviewed by two experts

Publishing Type

Quarterly publishing

No.1: January - April

No.2: May - August

No.3: September - December

Ownership

Faculty of Education, Mahasarakham University
Tambon Talat, Amphoe Mueang, Maha Sarakham 44000
Tel. 0-4374-3143-4 Fax 0-4374-3174

Advisor

Associate Professor Dr. Pacharawit Chansirisira
Dean of Faculty of Education, Mahasarakham University

Editor-in-chief

Assistant Professor Dr. Thatchai Chittranun
Mahasarakham University

Assistant-Editor

Dr. Surachet Noirid
Mahasarakham University

Secretary and Treasurer

Miss Natchalida Leamthaisong

The articles in The Journal of Educational Administration and Supervision,
Mahasarakham University
are authors' own opinions. The editorial board has not always agreed absolutely with.

200฿ Web site: <http://edu.msu.ac.th/journal>
Date of Publication: 31 August 2021 E-mail: jeas.msu@gmail.com

DESIGN BY: Samorn Legkha

Suannangsue: 189 Moo 12 Rachawadee Garden view,
Thakhonyang, Khamreang, Khantawichai, Mahasarakham 44150
TELEPHONE: 09-2956-2419