



SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION

2024 JOURNAL OF INTELLECT EDUCATION

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
ISSN: 2822-0218 (Online)

Volume 3 No.4 (July-August 2024)
ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2567)



นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารครุศาสตร์ปัญญา (สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์) ISSN: 2822-0218 (Online) เป็นวารสารวิชาการในเครือบริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันครุพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ และเผยแพร่บทความพิเศษ บทความวิจัย บทความวิชาการหรือบทความเทคนิค และบทความปริทัศน์ที่มีคุณภาพของนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนิสิต นักศึกษา จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยครอบคลุมสาขาวิชาการศึกษาด้านหลักสูตรและการสอน การบริหาร การศึกษา และภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ประเภทของบทความที่เผยแพร่

วารสารครุศาสตร์ปัญญา กำหนดประเภทบทความที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วย

1. บทบรรณาธิการ (Editorial) บทความวิเคราะห์ (Commentary) บทความสื่อสาร (Communication) บทความจดหมาย (Letters) และบทความพิเศษ (Selected Article) ซึ่งมีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดหรือมุมมองที่จะส่งผลกระทบต่อการยกระดับและพัฒนาผลงานการวิจัยและพัฒนาแนวปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาในปัจจุบัน
2. บทความเทคนิค (Technical Article) เป็นบทความที่เน้นการอธิบายแนวคิดหรือวิธีการที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มในการวิจัยและพัฒนาในด้านการศึกษา
3. บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่เน้นการรายงานผลการศึกษา และข้อค้นพบ/องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
4. บทความปริทัศน์ (Review Article) มีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการนำเสนอข้อสรุปการค้นพบโดยภาพรวมในสถานะปัจจุบันของงานวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้

การพิจารณาบทความ

บทความที่ส่งมาเผยแพร่ในวารสารครุศาสตร์ปัญญา ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของ วารสารอื่น สำหรับกระบวนการประเมินบทความทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Reviewer) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ อย่างน้อย 3 ท่านขึ้นไป/บทความ โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้เขียน และชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความเรื่องนั้น ๆ (Double-blind peer-review) ซึ่งผลการพิจารณา มี 2 แบบ คือ 1) รับการตีพิมพ์ และ 2) ปฏิเสธการตีพิมพ์ ทั้งนี้ วารสารครุศาสตร์ปัญญาได้กำหนดค่าความซ้ำซ้อนของผลงานการอ้างอิงจากโปรแกรม CopyCatch ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Center ดังนี้ บทความวิจัยไม่เกิน 15% และบทความวิชาการหรือบทความเทคนิค/บทความพิเศษ/บทความปริทัศน์ไม่เกิน 10%



กำหนดการเผยแพร่วารสาร

วารสารครุศาสตร์ปัญญากำหนดการเผยแพร่วารสารปีละ 6 ฉบับ (2 เดือนต่อฉบับ) ดังนี้
ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน
ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

ค่าธรรมเนียมเผยแพร่บทความ

วารสารกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม 3,500 บาทต่อบทความ ยกเว้นบทความพิเศษไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม ทั้งบทความภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยจะเรียกเก็บก่อนส่งบทความเรื่องนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และชำระผ่านบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาโลตัส 2 ชื่อบัญชี “บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด” เลขบัญชี 4211724920 แล้วส่งหลักฐานที่ E-mail: karusatpanya@gmail.com

สำนักงานกองบรรณาธิการ

หน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด เลขที่ 499/91 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ 088-560-6666, E-mail: karusatpanya@gmail.com

เจ้าของวารสาร

หน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด)

บรรณาธิการ

ดร.สัมพันธ์ กางเพ็ง	บรรณาธิการ
นางสาวจิณห์วรา พิมพ์แสง	ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ฝ่ายจัดการ

นางสาวนพพร กางเพ็ง

กองบรรณาธิการ

Professor Emeritus Dr. Merrill M. Oaks	College of Education, Washington State University, U.S.A.
ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ แสงเงิน	สถาบันรัชต์ภาคย์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ทองดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ กันหลง	โรงเรียนนายเรืออากาศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.เพิ่ม หลวงแก้ว	มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
ดร.ธีร ภาวคนันท์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.สุตวัสส์ ประไพเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ดร.สุพจน์ ประไพเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการ

อรุณศรี กางเพ็ง
จินห์วรา พิมพ์แสง
นพพร กางเพ็ง

“กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลัง อีกทั้งทัศนะ
และข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในบทความเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีด้านความคิด
และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer Review)

สาขาการศึกษา/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา/สังคมศาสตร์

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูธรรมภาณีสมัย, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูอดุลสีลาภรณ์, ดร.	โรงเรียนพระปริยัติธรรม
พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปญโญ, ป.ธ.9, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส/อัยวงศ์,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธรรววุฒิตะขมโม,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสำรอง สดายุโต,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระฮอนต้า วาฬสพโท, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ประจิตร มหาหิงค์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.วัลลภา อารีรัตน์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



สาขาการศึกษา/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา/สังคมศาสตร์

รศ.ดร.สำเริง ยุธชัย

ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

ผศ.ดร.ทวี สระน้ำคำ

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ผศ.ดร.สังเวียน เทพผา

ดร.เพิ่ม หลวงแก้ว

ดร.ฉัตรชัย รือหาร

ดร.กำพล วันทา

พันเอก ดร.ธัชกร ภูวพัฒน์ดล

ดร.สุนทร สายคำ

ดร.สุรินทร์ นานาผล

ดร.กษัณฑ์ สงวนเครือ

ดร.อภิศญาธิ์ศรี ประราศรี

ดร.วิราภรณ์ ส่งแสง

ดร.ภัทรนันท์ ไหลงาม

ดร.สายสมร คักดีคำดวง

ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ดร.ไพโรจน์ อักษรเสือ

ดร.ปาริสา อร่ามเรือง

ดร.วันดี แสงเหลา

ดร.บุญไพร หมูทองหลาง

ดร.ธีรศักดิ์ นรดี

ดร.สัจจา ฝ่ายคำตา

ดร.สุภชัย จันทุม

ดร.มณฑาทิพย์ เสวยงคะ

ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ

ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล

ดร.วิชัย จันทร์จำรูญ

ดร.เฉลิมวุฒิพิทักษ์ ลาภหลาย

ดร.ชีวิน อ่อนละอ

ดร.จิตโสภณ เคนจันทิก

ดร.สรารุณี กุลแดง

ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดขอนแก่น

มหาวิทยาลัยชินวัตร

วิทยาลัยการทัพบก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



สาขาการศึกษา/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา/สังคมศาสตร์

สาขาการศึกษาปฐมวัย/ขั้นพื้นฐาน/การศึกษาพิเศษ/การอาชีวศึกษา/การอุดมศึกษา/การศึกษาเอกชน/
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี สารรัตน์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ศาสตราจารย์ ดร.ดุสิตวัฒน์ แก้วอินทร์	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.สิทธิพล อาจอินทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.อังคณา ตุงคะสมบัติ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ปิยะวรรณ ศรีสุรักษ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.นิติย์ บุญงามมงคล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.มัลลวีร์ อดุลวัฒน์ศิริ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.ประยูร แสงใส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ภาสพงศ์ ผิวพอใช้	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.กลมเกลียว มาเวียง	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดร.สมพร หวานเสรีง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ดร.เพิ่ม หลวงแก้ว	มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
ดร.แสงสุรีย์ ดวงคำน้อย	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดร.รัตนภรณ์ สมบูรณ์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
ดร.ภัทรนันท์ ไหลงาม	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.สาคร มหาหิงค์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.แสงรุณีย์ มีพร	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.ไกรศิษฐ์ เปวรินทร์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.สุเทพ ปาลสาร	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.อภิญา รุันทา	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.พิมพ์ลดา มานวงศ์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.มารุต อุปนิสากร	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.วรรณาย ทองคำ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.เวชมนี ถวิลการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.ดุริยะ จันทร์ประจำ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร.นัยนา เจริญพล	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง	สถาบันรัชต์ภาคย์
ดร.ทองใบ ทองมาก	ศูนย์ภาษาอังกฤษ



สาขาระเบียบวิธีวิจัย

รศ.ดร.พัชรี จันทรพิ้ง

รศ.ดร.จตุภูมิ เขตจตุรัส

รศ.ดร.สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์

รศ.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.ประกฤติยา ทักซิโน

ผศ.ดร.เมตตา มาเวียง

ดร.ปานจิตร กุสุมาลย์

ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก

ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์

ดร.ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ

ดร.พงษ์ลัดดา รักณรงค์

ดร.พลิชฐ์ อมรเชษณ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2567) เป็นวารสารที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โดยทางกองบรรณาธิการได้รักษามาตรฐานตามกรอบของวิชาการ พร้อมทั้งดำเนินงานเพื่อผลักดันและพัฒนาคุณภาพของบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความอื่น ๆ ตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีความพยายามยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากลโดยเน้นการวางรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 261 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระเพื่อดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิรูปการศึกษา คือ “คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา” ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจำนวน 7 ประเด็น ซึ่งหนึ่งในประเด็นที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ ประเด็นที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยได้กำหนดให้มี “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชน พื้นที่ มีการเรียนรู้ และขยายผลของนวัตกรรมที่ได้จากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่การจัดการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) คือ พื้นที่การศึกษาที่ได้รับการประกาศให้เป็นพื้นที่สำหรับการทดลองนวัตกรรมการศึกษา โดยให้อำนาจแก่สถานศึกษาในการบริหารงานได้อย่างอิสระ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีหน่วยงานส่วนกลางให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและกลไกการหนุนเสริมแก่โรงเรียนในพื้นที่อย่างเหมาะสม ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของพื้นที่ โดยมีหลักการสำคัญ ได้แก่ 1) กระจายอำนาจให้โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มีอิสระในการบริหารจัดการหลักสูตร บุคลากร และการจัดการเรียนการสอนได้เอง ให้โรงเรียนและพื้นที่สร้างหลักสูตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่นได้ โดยยังสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่สำคัญ และ 2) เป็นพื้นที่สำหรับทดลองนวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่ตามแนวทางการจัดทำพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

- 1) ใช้หลักสูตรสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 ตามบริบทพื้นที่
- 2) จัดหาสื่อการสอนรูปแบบใหม่
- 3) สร้างภาคีร่วมพัฒนาบุคลากรในพื้นที่
- 4) การสอบและการประเมินผลต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนา
- 5) การบริหารจัดการช่วยเหลือภาระโรงเรียน

โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่น

- 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา

3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ



4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

โดยในครั้งแรกได้มีสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจำนวน 8 จังหวัด มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 541 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 444 โรงเรียน

ในฉบับนี้มีบทความวิจัยที่น่าสนใจซึ่งเป็นแนวคิดของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในจังหวัดกระบี่ มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเข้าใจบริบทของพื้นที่และมีศักยภาพในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ความเสมอภาคด้านการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง และเลือกเส้นทางในการศึกษาต่อตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดย อธิ หฤทัยธนาสันต์, อานุภาพ ภูปาอ่าง, นพดล นิมสุวรรณ, และณปวัฒน์ ธาราวรรษ ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยมี 4 ตัวแปรพยากรณ์ประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร (3) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา และ (4) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ดังรูปแบบการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่แสดงในภาพข้างล่าง



ทางกองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปัญญา พร้อมสนับสนุนนักวิชาการ อาจารย์ รวมไปถึงนักศึกษาที่มีความสนใจในการเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อเสริมคุณค่าและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการในระดับชาติ ระดับนานาชาติ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง
บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความประจำฉบับ

หน้า

- การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
เพชรอุไร ชามาตร, เอกลักษณ์ เพียสา, และนวพร วรณทอง
A Study on the Components of Learning Leadership in the 21st Century of School
Administrators
Peturai Chamat, Akkaluck Pheasa & Nawaporn Wannathong 1-12
- ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน
ยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
ธีร หฤทัยนาคันต์, อานุภาพ ฐูปาอ่าง, นพดล นิมสุวรรณ, และณปวัฒน์ ธาราวรรษ
Technology Leadership of School Administrators Affecting Internal Quality
Assurance in the Digital Era as Perceived by Teachers under the Secondary
Educational Service Area Office Trang Krabi
Theera Haruthaithanasan, Anupap Thupaang, Nopadol Nimsuwan & Napawat Taraw 13-32
- การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ณัฐฐวรินทร์ สุพร, วันเพ็ญ นันทะศรี, และทรัพย์ศิริ จันทรักษ์
The Study of Achievement Motivation Competencies of School Administrators
Natthawarin Suporn, Wanphen Nanthasri & Suphirun Jantarak 33-46
- การพัฒนาแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
แสงทอง ศรีประภา, ดรุวรรณ ทอดทอง, และมัทนา บัวศรี
Development of a Model for Driving Academic Personnel to Advance to Academic
Positions, Faculty of Education, Khon Kaen University
Saengthong Sriprapha, Daruwan Thodthong, & Matthana Buasri 47-60
- คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
นภสร ศิริเจริญศรี, และจารุณี ชามาตย์
Characteristics of Teaching Practice Schools of Students in the Faculty of
Education, Khon Kaen University
Naphasorn Siricharoensri & Charuni Samat 61-76



บทความวิจัย (Research Article)

การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
A Study on the Components of Learning Leadership
in the 21st Century of School Administrators

เพชรอุไร ชามาตร¹, เอกลักษณ์ เพียสา², นวพร วรรณทอง³
Peturai Chamat¹, Akkaluck Pheasa² & Nawaporn Wannathong³
โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์¹, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{2,3}
Srikhottaboon School¹, Sakonnakhon Rajabhat University^{2,3}

Received: June 17, 2024 Revised: July 2, 2024, Accepted: July 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเรียนรู้เป็นทีม (2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) การบูรณาการ (6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, การเรียนรู้เป็นทีม, การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน, การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้, ความคิดสร้างสรรค์

¹Corresponding author, Tel. 0821165789, Email: peturai2534@gmail.com



Abstract

This research aims to study and evaluate the suitability of the components of 21st-century learning leadership for school administrators. The research is divided into two stages: 1 Synthesizing the components by reviewing related documents and research from 10 sources. 2 Evaluating the suitability of the components by five experts. The tools used in this research include document synthesis forms and a 5-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The research findings are as follows: 1) The components of 21st-century learning leadership for school administrators, synthesized from documents and related research, consist of seven components: (1) Team learning (2) Utilization of technology in operations (3) Creating a conducive learning environment (4) Creativity (5) Integration (6) Development of learning innovations (7) Self-directed learning 2) The results of the experts' evaluation of the components indicate that all components of 21st-century learning leadership for school administrators are highly appropriate.

Keywords: 21st-Century Learning Leadership, Team Learning, Utilization of Technology in Operations, Creating a Conducive Learning Environment, Creativity

บทนำ

การขับเคลื่อนให้เกิดทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพนั้น ต้องอาศัยระบบการศึกษา ซึ่งถือเป็นระบบในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ก็ต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทว่าการจะทำให้เด็กมีทักษะศตวรรษที่ 21 ได้ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 มุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชากรและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งความรู้ได้ จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการศึกษาเป็นสำคัญเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ภาวะการแข่งขันสูงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษาซึ่งคุณภาพการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ประเทศที่ได้เปรียบและอยู่รอดได้ คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (พสุ เดชะรินทร์, 2556) สถานการณ์ของระบบการศึกษาไทยได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และโลกไร้พรมแดน ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ติดตามทิศทางการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งรวมทั้งการศึกษา ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่าง ๆ ด้วย ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความซุกซนทางความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2558)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน ทำให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน



อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (อนุชิต พันธ์กง, 2563) ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ของทุกคนจะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (จิรวัฒน์ วงษ์คง, 2559) ผู้นำการเรียนรู้สามารถส่งเสริมการคิด นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และการสอนที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ผู้นำการเรียนรู้สามารถสร้างการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ช่วยสร้างโอกาสให้คนทุกคนและกลุ่มทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาความรู้ การเป็นตัวอย่าง ผู้นำการเรียนรู้ต้องเป็นตัวอย่างให้กับคนในองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมและค่านิยมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต้องการ และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต ผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีและแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้น ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศตามที่กำหนดในมาตรา 258 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการพัฒนาวิทยาการความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย พัฒนาแล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย โดยการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะการทำงานสูง สอดคล้องกับรูปแบบเศรษฐกิจของประเทศ แนวใหม่ การจัดการศึกษาในประเทศไทยต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลกในศตวรรษนี้และเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยการผลิตประชากรที่มีทักษะการแข่งขันสูงในโลกที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ (รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่ตลอดเวลาในวงการการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่จำเป็นและเหมาะสมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน



หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดภาวะผู้นำการเรียนรู้

กนกกร สมปราษฎ์ (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่างๆ 5) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการการเรียนการสอน 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) มีความเฉพาะที่เฉพาะตัวและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง 9) ความพอเพียงและมีจริยธรรม และ 10) การวิจัยและการพัฒนางาน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561,) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร 6) การเรียนรู้เป็นทีม และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

อนุชิต พันธัง (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการความหลากหลาย และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Salavert (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) นวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาการเรียนการสอน

Greiter (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) เทคโนโลยี 3) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาการเรียนการสอน

Owen (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล

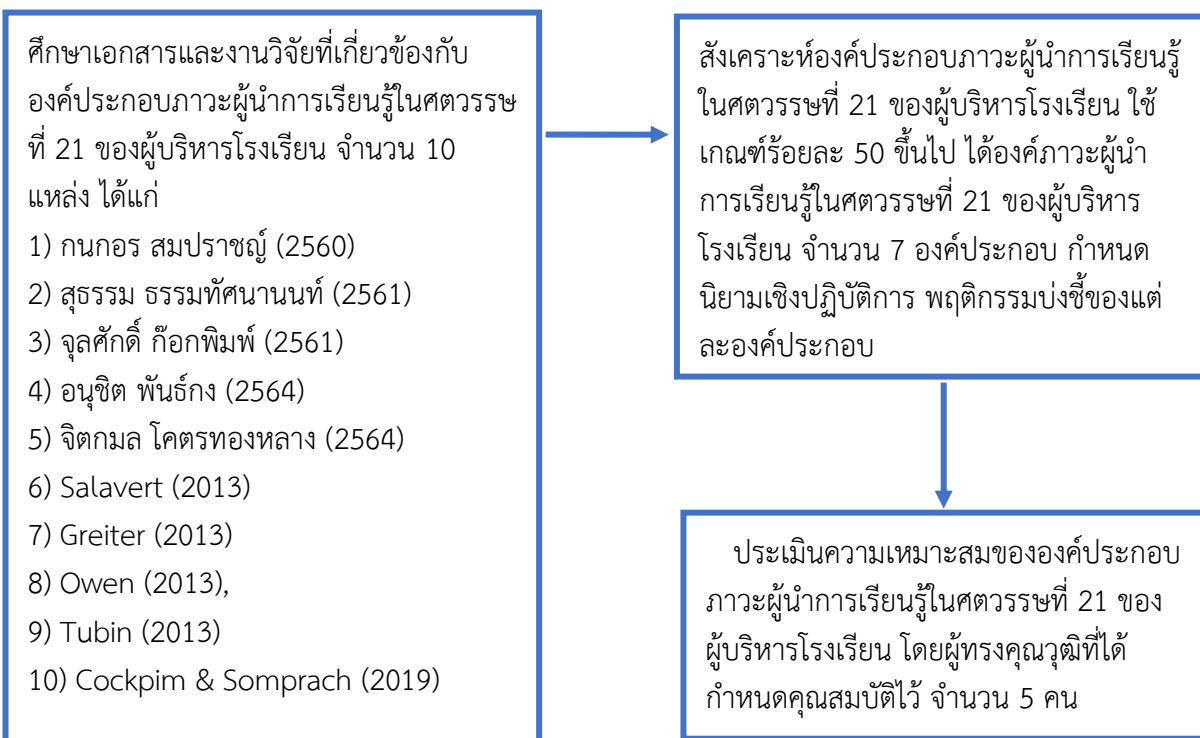
Tubin (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) เทคโนโลยี 3) นวัตกรรมการเรียนรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) การประเมิน 6) การร่วมพลัง 7) การวิจัย 8) ความคิดสร้างสรรค์ และ 9) การมีวิสัยทัศน์

Cockpim & Somprach (2019) ได้กล่าวว่องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง 6) การเรียนรู้เป็นทีม และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การศึกษาและประเมินองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนใน ได้ศึกษาแนวคิดที่กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนจาก กนกกร สมปราษฎ์ (2560), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561), จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561), อนุชิต พันธัง (2564), จิตกมล โคตรทองกลาง (2564), Salavert (2013), Greiter (2013), Owen (2013), Tubin (2013), Cockpim & Somprach (2019) สังเคราะห์ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ



ผู้บริหารโรงเรียน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการศึกษาเอกสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

1. ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง ได้แก่ กนกอร สมปราษฎ์ (2560), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561), จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561), อนุชิต พันธัง (2564), จิตกมล โคตรทองกลาง (2564), Salavert (2013), Greiter (2013), Owen (2013), Tubin (2013), Cockpim & Somprach (2019) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5)

2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการนำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้



2.1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครู มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ แบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากหรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2. ผลการประเมินองค์ประกอบ โดยศึกษาความหมายขององค์ประกอบจากงานเอกสารต่างๆ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตาราง 1 รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้



ตาราง 1 นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเรียนรู้เป็นทีม	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม	1) ส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน	4.80	0.45	
		2) ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.80	0.45	
		3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน	4.60	0.55	
		4) ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม	4.80	0.45	
		รวม	4.75	0.18	มากที่สุด
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการระบบงานในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย	1) สร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	
		2) มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย	4.80	0.45	
		3) ส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน	4.40	0.55	
		4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการระบบงานในองค์กร	4.80	0.45	
		รวม	4.70	0.27	มากที่สุด
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้	1) บริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.60	0.55	
		2) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.40	0.55	
		3) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ	4.60	0.55	
		4) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้	4.60	0.55	
		รวม	4.55	0.37	มากที่สุด



ตาราง 1 นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่	4.60	0.55	
		2) มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์	4.80	0.45	
		3) มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมตามสถานการณ์	4.40	0.55	
		4) มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจในการสั่งการ	4.40	0.55	
รวม			4.55	0.33	มากที่สุด
5. การบูรณาการ	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม มาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1) เชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	4.60	0.55	
		2) สังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน	4.40	0.55	
		3) ระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้	4.60	0.55	
		4) สร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.60	0.55	
รวม			5.55	0.21	มากที่สุด
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1) พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.60	0.55	
		2) ส่งเสริมให้มีครูและนักเรียนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์	4.40	0.55	
		3) ส่งเสริมให้มีครูและนักเรียนมีการพัฒนาเทคโนโลยี	4.80	0.45	
		4) ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.60	0.55	
รวม			4.60	0.29	มากที่สุด



ตาราง 1 นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) สร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง	4.80	0.45	
		2) สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	4.40	0.55	
		3) วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	4.40	0.55	
		4) ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	
รวม			4.55	0.45	มากที่สุด
รวมทั้งหมด			4.61	0.24	มากที่สุด

อภิปรายผล

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การบูรณาการ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง องค์ประกอบทุกตัวมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทุกองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี เพราะภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อทิศทางการบริหารโรงเรียน ระบบนวัตกรรมและประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Organisation for Economic Co-operation and Development (2013) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีในระบบการเรียนรู้ โดยอาจจะเป็นการเริ่มต้นสำหรับการสร้างนวัตกรรม และเป็นนโยบายที่สำคัญในการสร้างเงื่อนไขสำหรับเครือข่ายการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่จะเกิดขึ้น แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการกำกับดูแลและรับผิดชอบสอดคล้องกับความต้องการในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากที่สุด มีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพราะการที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารสามารถนำจุดดี จุดเด่น ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงานเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ทำให้การทำงานร่วมกันนี้มีประสิทธิภาพมากและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ วนิดา ศรีนวล (2560) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกันนำพาให้เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์กร และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้



อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายใน คือ ความต้องด้านปัจจัย 4 จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมรองลงมาคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การบริหารงานต่างๆ ในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปาหนัน เวฬุวัน (2564) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ ภาครัฐต้องปรับตัว โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบการบริการการพัฒนากระบวนการภายในและการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

และองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมรองลงมาคือ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ อาจเนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู พัฒนาการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการ และช่วยในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการใช้ นวัตกรรมเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ให้สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพซึ่งจะต้องใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้มาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน 7 องค์ประกอบ จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง โดยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ได้องค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่สูงที่สุดคือ การเรียนรู้เป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เป็นทีม แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถที่ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความต้องการจำเป็น แนวทางการแก้ปัญหา สหสัมพันธ์และรูปแบบการพัฒนาขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนาโมเดลใหม่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎณ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- จิรวัดน์ วงษ์คง. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- จิตกมล โคตรทองกลาง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์. (2561). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ ฤณเจริญ. (2558). บุรณาการทางการศึกษา. เอกสารประกอบการบรรยาย. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ปาหนัน เวฬุวัน. (2564). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 2019). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พสุ เดชะรินทร์. (2556). ภาวะผู้นำกับการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเปลี่ยนแปลง. ม.ป.ท.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2559). เทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. กาญจนบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13(2), 169-182.
- อนุชิต พันธุ์ง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cockpim, J., & Somprach, K. (2019). *Learning Leadership of School Administrators and Teaching Behavior Affecting The Effectiveness of Teacher Professional Development: Hierarchical Linear Model*. The Turkish Online Journal of Educational Technology, 18(2), 52-57.
- Greiter, T. W. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Owen, S. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Salavert, R. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Tubin, D. (2013). *Approaches to Learning Leadership Development in Different School System in Leadership for 21 Century Learning*. New York: OCED Publishing.



บทความวิจัย (Research Article)

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

Technology Leadership of School Administrators Affecting Internal
Quality Assurance in the Digital Era as Perceived by Teachers under
the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

ธีร หฤทัยธนาสันดี¹, อานุภาพ ฐปออ่าง^{2*}, นพดล นิมสุวรรณ³, และณปวัฒน์ ธาราวรรษ⁴

Theera Haruthaithanasan¹, Anupap Thupaang^{2*}, Nopadol Nimsuwan³ & Napawat Tarawat⁴

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ประเทศไทย^{1,2,3}

นักศึกษาปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ประเทศไทย⁴

Prince of Songkla University, Thailand^{1,2,3}

Master's Degree Student, Prince of Songkla University, Thailand⁴

Received: May 20, 2024 Revised: July 3, 2024, Accepted: July 5, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ (2) ศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ (3) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 337 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเลือกค่าตัวแปรทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ รับรู้ถึงระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ รับรู้ถึงระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, สถานศึกษาในยุคดิจิทัล

² Corresponding author, Tel. 073331301, Email: anupap.t@psu.ac.th



Abstract

The purposes of this quantitative research were: (1) to study the level of technology leadership among school administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi; (2) to study the level of internal quality assurance in the digital era as perceived by teachers; and (3) to explore predictive variables of technology leadership of school administrators affecting the internal quality assurance in the digital era as perceived by teachers. The sample consisted of 337 teachers selected using a stratified random sampling method. A rating scale questionnaire was used as the research instrument, with data analysis involving percentages, means, standard deviations, and an enter multiple regression analysis. The research findings are summarized as follows: (1) The teachers perceive a high level of technology leadership among school administrators; (2) The teachers perceive a high level of internal quality assurance in the digital era; (3) Technology leadership among school administrators significantly predicts the internal quality assurance in the digital era as perceived by the teachers. The predictive variables include having a vision for utilizing technology within the organization, participating in technology usage within the organization, promoting staff knowledge in technology usage for educational management, and supporting technology resources with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Technology Leadership, Internal Quality Assurance, School in the Digital Era

บทนำ

เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนความหลากหลายของข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบัน ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นคุณประโยชน์และภัยคุกคามจากสื่อสังคมออนไลน์ยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น การศึกษาจำเป็นต้องมีคุณภาพและทันสมัย อีกทั้งสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาการศึกษาของประเทศไทยได้พยายามปรับปรุงองค์ประกอบสำคัญ เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงการศึกษาไทยแล้ว แม้ร้อยละของการเข้าถึงการศึกษาจะอยู่ในระดับสูง แต่หลายฝ่ายอาจคาดหวังคุณภาพที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับนานาชาติ จากรายงานของ Kiatnakinphatra Advice Center (2566) พบว่า การเข้าถึงศึกษาระดับประถมศึกษาของประเทศไทยสูงถึงร้อยละ 99.6 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยในภูมิภาคอาเซียนและใกล้เคียงกับประเทศพัฒนาแล้ว แต่หากพิจารณาทางด้านคุณภาพการศึกษาในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment: PISA) ในปี 2022 พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศในองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) ในทุกด้านคือ ด้านการอ่าน ด้านคณิตศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์ และยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าประเทศอาเซียนคือ สิงคโปร์



เวียดนามและมาเลเซีย ในทุกด้านเช่นกัน (ปีปีซี, 2566) ดังนั้นประเด็นด้านคุณภาพการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญและพิจารณาเป็นอย่างมาก

การประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นระบบและกลไกสำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับการพัฒนาและรักษาคุณภาพการศึกษา ดังที่กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ให้ความหมายว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล” (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ในประเทศไทยได้เริ่มใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นทางการสำหรับสถานศึกษาทุกระดับ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งหมายถึง ภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา โดยการประกันคุณภาพภายในจะดำเนินการโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาเอง ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกจะดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาคือสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

อย่างไรก็ตามจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในปัจจุบัน เช่น โรคระบาด สงครามระหว่างประเทศและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการศึกษาและคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อการจัดการเรียนการสอนตามปกติไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ความจำเป็นต้องปิดโรงเรียนเพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยแก้ปัญหาด้วยการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านและกำลังได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก โดยในปี 2022 เพียงปีเดียวได้มีการลงทุนเกี่ยวกับ AI ทั่วโลกรวมมูลค่าสูงถึง 92 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (Statista, 2023) ดังนั้นความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงควรพิจารณาในการจัดการศึกษาและเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับความท้าทายจากเทคโนโลยีในอนาคต

จากการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในยุคดิจิทัลดังกล่าว ส่งผลให้หลายองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องจนอาจเรียกว่าเป็น องค์กรดิจิทัล ซึ่งหมายถึง องค์กรที่ส่วนงานขององค์กรโดยส่วนใหญ่ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามแผนขององค์กรมากที่สุด โดยใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการโดยอาศัยเครือข่ายดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งองค์กรของตนเองและเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น (ปณณัฐฐา มาเชค, 2565) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในยุคดิจิทัลที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นกัน อีกทั้งสถานศึกษาหลายแห่งได้มีการนำเอาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเช่นเดียวกัน ดังนั้นสถานศึกษายุคดิจิทัลอาจมีความหมายคล้ายคลึงกับองค์กรดิจิทัลดังกล่าวข้างต้น

ด้วยเหตุนี้เทคโนโลยีจึงเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น ซึ่งหากมีการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีจะมีผลอย่างมากต่อการเรียนรู้ เช่น การได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง การอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นสำคัญและการเตรียมผู้เรียนสำหรับอนาคตที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยี (Tulowitzki, Gerick, & Eickelmann, 2022) นอกจากนี้ทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารฯ อาจถูกพิจารณามากขึ้นเกี่ยวกับบทบาท

สำคัญในการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยการสร้างวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและทำให้แน่ใจว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความหมายและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ได้ (Thompson, 2021) ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวข้อสำคัญหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สำหรับในต่างประเทศการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้รับความสนใจและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เช่น ในปี 2001 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานของชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของสหรัฐอเมริกา (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A) โดยมี 6 มาตรฐานดังนี้ (1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (2) การเรียนการสอน (3) การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (4) การสนับสนุน การบริหารและการปฏิบัติ (5) การวัดและประเมินผล (6) ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจริยธรรม (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563) จากมาตรฐานนี้ชี้ให้เห็นถึง การให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารสถานศึกษาของประเทศดังกล่าว ส่งผลให้ต้องมีการวางแผนทางที่ชัดเจนและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ

ส่วนในประเทศไทย ราชกิจจานุเบกษา (2556) ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยเน้นการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการจัดการศึกษา อีกทั้งต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถระดมทรัพยากรและบริหารแหล่งเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีความเข้าใจในนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและการเรียนรู้ สามารถกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ การพัฒนาตนเองและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากครูและผู้ปกครองในกระบวนการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ตลอดจนการอบรมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และการสร้างความร่วมมือระหว่างครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่จำเป็น การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูล และการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวางแผนจัดสรรงบประมาณหรือการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานที่มีความพร้อม ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมได้อย่างเหมาะสม

แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นประโยชน์อย่างมาก แต่ความท้าทายในการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษายังคงมีประเด็นที่ต้องพิจารณา เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ (Courville, 2011; เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผู้มีส่วนได้เสียและการขาดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอ (Courville, 2011; กฤตภัทรกร ศิริภักทรนิธิโกสิน, จรัส อติวิทยากรณ์, & นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ข้อจำกัดด้านงบประมาณอาจเป็นปัญหาใหญ่ที่จะต้องนำมาพิจารณาแนวทางการแก้ไขอย่างละเอียด โดยอาจทำการจัดหาผู้สนับสนุนจากภายนอก เช่น บริษัท ห้างร้าน ผู้ประกอบการ หรือหน่วยงานภายนอกที่มีความสนใจสนับสนุนด้านงบประมาณ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา” นอกจากนี้ ขวลิต เกิดทิพย์ (2550) ได้อธิบายไว้เช่นกันว่า ภาวะผู้นำเชิง

เทคโนโลยีคือ ลักษณะของผู้ที่สามารถใช้และเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถนำความรู้ไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาอย่างมีความหมายและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีเชิงปฏิบัติ และงานวิจัยตามสาขา อีกทั้งสามารถใช้อิทธิพล อำนาจและโน้มน้าวให้ผู้สอน ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นประโยชน์ในการบูรณาการเทคโนโลยีกับการจัดการศึกษา เพื่อลดความแตกต่างทางเทคโนโลยีและเน้นการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการลงทุน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จากความหมายที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมากและเป็นหัวข้อสำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญด้านเทคโนโลยี โดยมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิเช่น การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสำหรับสร้างโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการให้ครูและบุคลากรฯ มีความรู้ในการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะ โดยเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2565) จากการให้ความสำคัญต่อประเด็นทางเทคโนโลยีของสำนักงานฯ นี้ จึงเป็นแห่งหนึ่งที่ครูและบุคลากรฯ ในสังกัดจะมีความรู้ความเข้าใจทางด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ซึ่งเหมาะสมกับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา จากความสำคัญและปัญหาของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งนำไปสู่การคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบงานต่างๆ ภายในองค์กรให้มีคุณภาพและเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการจากสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี

นอกเหนือจากที่กล่าวไปแล้วข้างต้น Anderson and Dexter (2005) ได้ให้ความหมายไว้เช่นกันว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเกิดจากคุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรด้วยการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี โดยผู้นำมีส่วนร่วมในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและมีการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งระบบการปฏิบัติงาน มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการใช้งานทางเทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทุกสมัยส่งผลต่อแนวคิดด้านภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีหรือภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นรูปแบบภาวะผู้นำแบบใหม่ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 (Bach & Sulíková, 2021) ซึ่งองค์การการผลิตได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการกระบวนการผลิต และสามารถเชื่อมความต้องการของผู้บริโภครายบุคคลเข้ากับกระบวนการผลิตสินค้าโดยตรง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในยุคนี้จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เนื่องจากสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีการดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหลายด้านเช่นเดียวกัน

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ ได้แก่ Flanagan and Jacobsen (2003) International Society for Technology in Education (ISTE) (2023) Gyeltshen (2021) และจิราพัชร ใฝ่วุฒิพันธ์, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์, และ ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน (2565) ซึ่งมีองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร 3) การมีความรู้ด้านกฎหมายจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคและมีความรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี 4) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยี และ 6) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

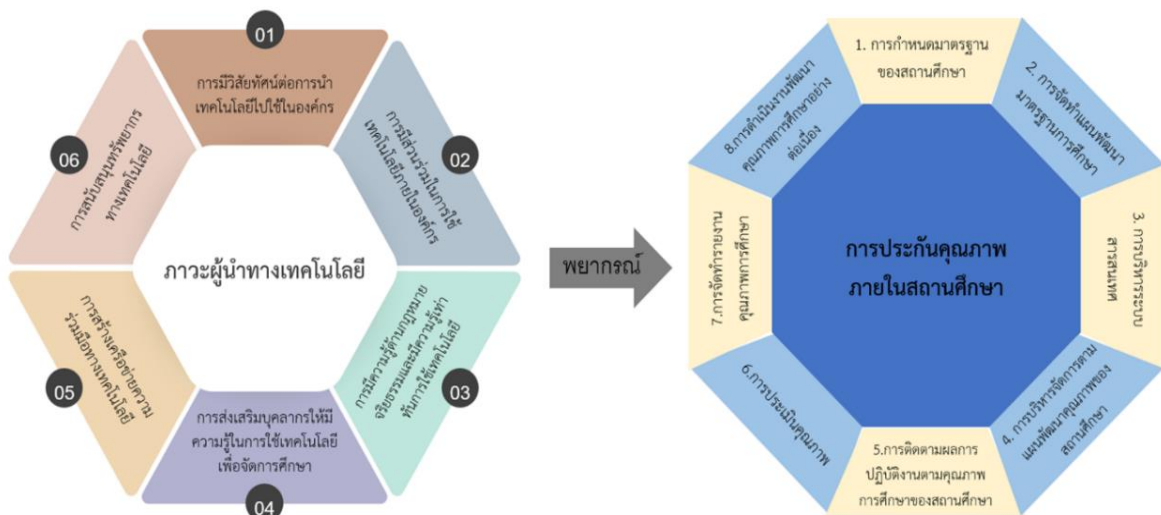
การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กิจกรรมการควบคุมคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการดำเนินการของสถานศึกษาเอง เพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักอย่างมีคุณภาพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2567)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดโดยบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนทุกขั้นตอน มีการบันทึกและติดตามตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ (มยุรี วรวรรณ, 2563)

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าวข้างต้น จนถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) มีหน้าที่ใน

การพัฒนามาตรฐานการศึกษา และวิธีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กล่าวถึง แนวทางการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกทุก ๆ 5 ปี เพื่อยืนยันผลการปฏิบัติงานด้วยระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ได้แก่ ญัฐพล รักษ์ไทย และ อาคม อึ้งพวง (2558) สนั่นใจโชติ (2561) ญัฐญาพร เสวตานนท์ และ สิริธร สิ้นจินตวงศ์ (2562) และสำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ซึ่งมีองค์ประกอบจำนวน 8 ด้าน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) การบริหารระบบสารสนเทศ 4) การบริหารจัดการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 5) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6) การประเมินคุณภาพ 7) การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา 8) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกรอบตัวแปรที่ศึกษาแสดง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งทำการสำรวจการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,118 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 337 คน การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ

95 และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของทุกกลุ่มของประชากร (ล้วน สายยศ & อังคณา สายยศ, 2540)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และสังกัดสถานศึกษารายจังหวัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 26 ข้อ ประกอบไปด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร จำนวน 5 ข้อ (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร จำนวน 3 ข้อ (3) การมีความรู้ด้านกฎหมาย จริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคและมีความรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ (4) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ (5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยี จำนวน 3 ข้อ (6) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีจำนวน 30 ข้อ ประกอบไปด้วย (1) การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ (2) การจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา จำนวน 4 ข้อ (3) การบริหารระบบสารสนเทศ จำนวน 3 ข้อ (4) การบริหารจัดการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ (5) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ (6) การประเมินคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ (7) การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ข้อ (8) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท

โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และดำเนินการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.874-0.978 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.854-0.945 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มจากการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ถึงสถานศึกษาทุกแห่งที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ติดตามความคืบหน้ากระบวนการจัดส่งแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และสังกัดสถานศึกษารายจังหวัด โดยใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ



(2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ (3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จากนั้นวิเคราะห์ตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ตัวแปรใดที่เป็นตัวแปรพหุคูณของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระบี่ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) (รัฐพงศ์ ชัยเอิก, ปริม ชูคาร, & วรรณพร จันโทภาส, 2560)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระบี่ จำนวน 6 ด้าน คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร (3) การมีความรู้ด้านกฎหมายจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคและมีความรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี (4) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา (5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยี (6) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระบี่

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร	4.41	.581	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร	4.40	.604	มาก
3	การมีความรู้ด้านกฎหมาย จริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคและมีความรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี	4.37	.564	มาก
4	การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา	4.35	.588	มาก
5	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยี	4.33	.614	มาก
6	การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี	4.32	.618	มาก
	รวม	4.36	.520	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระบี่ รับรู้ถึงระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .520) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร



($\bar{X} = 4.41$, $S.D. = .581$) และด้านการมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, $S.D. = .604$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ในขณะที่ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.32$, $S.D. = .618$) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ จำนวน 8 ด้าน คือ (1) การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา (3) การบริหารระบบสารสนเทศ (4) การบริหารจัดการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา (5) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (6) การประเมินคุณภาพ (7) การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา (8) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ

ด้านที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประกันคุณภาพการศึกษา
1	การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา	4.50	.522	มากที่สุด
2	การจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา	4.40	.573	มาก
3	การบริหารระบบสารสนเทศ	4.34	.630	มาก
4	การบริหารจัดการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.43	.561	มาก
5	การติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.44	.548	มาก
6	การประเมินคุณภาพ	4.42	.567	มาก
7	การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา	4.45	.560	มาก
8	การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา	4.41	.573	มาก
	รวม	4.43	.493	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ รับรู้ถึงระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $S.D. = .493$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = .522$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, $S.D. = .560$) อยู่ในระดับมากและด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, $S.D. =$

.548) อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = .630$)

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เพื่อสร้างสมการการถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	T	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.828	.116		7.113	.000
X ₁	.207	.039	.244	5.363	.000**
X ₂	.149	.038	.182	3.962	.000**
X ₃	.081	.043	.093	1.904	.058
X ₄	.171	.043	.205	3.948	.000**
X ₅	.079	.043	.099	1.859	.064
X ₆	.135	.041	.170	3.322	.001**
R = .867, R ² = .752, Adjusted R ² = .747, S.E. _e = .248, F = 166.774					

** P < .01, X₁ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร, X₂ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร, X₃ หมายถึง การมีความรู้ด้านกฎหมายจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคและมีความรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี, X₄ หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา, X₅ หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยี, X₆ หมายถึง การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี และ Xรวม หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงถึงร้อยละ 75.20 (R² = .752) และมีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร (B = .207, β = .244) รองลงมาคือการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา (B = .171, β = .205) การมีส่วนร่วมในการใช้

เทคโนโลยีภายในองค์กร ($B = .149$, $\beta = .182$) และการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ($B = .135$, $\beta = .170$) ในขณะที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ ไม่ได้เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่

เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวไปสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .828 + .207(X_1)^{**} + .149(X_2)^{**} + .081(X_3) + .171(X_4)^{**} + .079(X_5) + .135(X_6)^{**}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .244(Z_1)^{**} + .182(Z_2)^{**} + .093(Z_3) + .205(Z_4)^{**} + .099(Z_5) + .170(Z_6)^{**}$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ มีประเด็นการอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ จากผลการวิจัยพบว่า ครูรับรู้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาค้นคว้าหลายชิ้นที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (จิราพัชร ไขว้ฉิมพันธ์ และคณะ, 2565; เจริญ ฆวนะไพศาล, 2563; ภัสภุมิ กิตติรัตนบุตร & จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2566) สาเหตุของผลการวิจัยเหล่านี้ อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในปัจจุบันและต่อเนื่องถึงอนาคต ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศึกษา ดังแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่รวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยียังส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดในการบริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ โดยคำนึงถึงความทันสมัยและคุณภาพในทุกด้านของการบริหารจัดการสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ได้รับความคิดเห็น (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) อาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่า ด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้าน คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร และ (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวรรณภา จำเริญพิช (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารคือ 2 ด้าน ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน โดยสาเหตุอาจเนื่องมาจากความสะดวกและชัดเจนต่อการสังเกต อีกทั้งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงาน

ศึกษาหลายชั้นที่พบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ดวงแข สุขประเสริฐ & ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2563; สุภาณี รำทะเล & ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2559) จากผลการวิจัยข้างต้น อาจเนื่องมาจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีกลไกสัมพันธ์กับการรักษาและควบคุมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือและการยอมรับจากสังคม โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่โดยสาธารณะ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังมีการดำเนินงานนี้อย่างต่อเนื่องหลายปี จนทำให้สถานศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีผลการวิจัยที่มีความแตกต่างพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ณัฐพล รักไทย & อาคม อึ้งพวง, 2558; ธนพล วงศ์ฉลาด & ธรินธร นามวรรณ, 2564) แต่เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างพบความแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างของงานศึกษาดังกล่าวมีทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยนี้ที่มีเฉพาะครูเท่านั้น ซึ่งแนวคิดของผู้บริหารฯ อาจมาจากทัศนะและประสบการณ์ต่อการประกันคุณภาพที่แตกต่างจากครูและอาจเป็นสาเหตุให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามคะแนนเฉลี่ยรายด้านของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องค่อนข้างแตกต่างกัน แต่ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงของงานวิจัยหลายชิ้นคือ ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (ธนพล วงศ์ฉลาด & ธรินธร นามวรรณ, 2564; นุภาพร ศรีฤทธิ์, 2565) ซึ่งเป็นไปได้ว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานฯ นั้นเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินการอย่างชัดเจนและต่อเนื่องสม่ำเสมอของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา

3. ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่ ผู้วิจัยค้นพบตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร (3) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา และ (4) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารฯ ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะมีผลต่อการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (ดวงแข สุขประเสริฐ & ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2563; พลธาวิน วัชรธำรงค์ & ศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์, 2565) ดังนั้นผู้บริหารฯ ควรคำนึงถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีไปใช้บริหารจัดการ ให้มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังที่ International Society for Technology in Education (ISTE) (2023) กล่าวว่าผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีที่ส่งผลสำเร็จต่อนักเรียน ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ภายในองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาด้วยการกำหนดกลยุทธ์จากการระดมความคิดจากครูและผู้บริหาร โดย

กำหนดเป้าหมายต่อการศึกษายภายในสถานศึกษา ด้วยการระบุพันธกิจ เป้าประสงค์ แผนปฏิบัติงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยการนำเทคโนโลยีไปบริหารจัดการข้อมูลที่มีอย่างหลากหลาย โดยการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำทางเทคโนโลยีมีความสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทำให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการขับเคลื่อนที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการนำเทคโนโลยีไปใช้ภายในองค์กร ดังที่ มยุรี วรวรรณ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษายภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการลงมือทำตามแผนทุกขั้นตอน

ลำดับถัดไปคือ การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมฯ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานศึกษาของ ภัสภูมิ กิตติรัตนบุตร และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2566) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า ตัวแปรด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีนี้ เป็นการร่วมกันใช้งานเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยการลงมือปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการนำเทคโนโลยีไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Flanagan and Jacobsen (2003) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยีของบุคลากร โดยผู้บริหารต้องดำเนินการร่วมกับครูในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่คำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน สอดคล้องกับ Gyeltshen (2021) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยี ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการนำเทคโนโลยีไปใช้ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประกันคุณภาพฯ เช่น การช่วยกันคีย์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนชั้นเรียน และนักเรียนของตนเข้าไปเก็บในระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน เพื่อให้ทีมประกันคุณภาพรวบรวมข้อมูลทั้งหมดในฐานข้อมูลไปจัดทำรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน (Self Assessment Report: SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยการวางแผนจัดทำหลักสูตรร่วมกับครูผู้สอน การนำเทคโนโลยีไปใช้บริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปใช้ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีกับครูและบุคลากรภายในองค์กร มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการจัดทำรายงานผลอย่างต่อเนื่องและมีการพิจารณาคุณภาพการศึกษายภายในสถานศึกษาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า สิ่งซึ่งส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอีกประการหนึ่งคือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ วงแหวน, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, และ สุนทรา โตบัว (2562) ได้ศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านการได้รับการพัฒนาของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและถือเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการใช้งานเทคโนโลยีที่หลากหลาย ซึ่งในปัจจุบันการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้จัดเก็บข้อมูลทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล โดยคีย์ข้อมูลเข้าคอมพิวเตอร์ ครูทุกคน



จึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะ ICT ใช้คอมพิวเตอร์ในการเข้าอินเทอร์เน็ตและสามารถจัดการข้อมูลในระบบฐานข้อมูล (ในคอมพิวเตอร์) ของโรงเรียนได้ ดังที่ Flanagan and Jacobsen (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและนำเทคโนโลยีไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีให้กับบุคลากรอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาความรู้ต่อการใช้เทคโนโลยีสำหรับการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและนำเทคโนโลยีไปใช้จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสอน รวมทั้งข้อมูลด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษาอื่น ๆ ตามความรู้ ความถนัดของครู เพื่อนำไปวิเคราะห์และวางแผนในการปฏิบัติงานของครูในการสอน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้คำแนะนำ จัดเวทีแสดงศักยภาพเพื่อค้นหาครูต้นแบบที่เป็นเลิศในการนำเทคโนโลยีไปใช้จัดการศึกษา โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังที่ รำไพ หมั่นสระเกษ, วราพร ตันตะสุวรรณ, และ จงกลณี ตัญเจริญ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน มีคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ประสานให้มีการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยแสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้จัดการกับข้อมูลต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาด้วยการจัดอบรม การให้อิสระกับครูในการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งการนิเทศติดตามเพื่อให้คำแนะนำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบการจัดการข้อมูลภายในองค์กรมีความคล่องตัว การประเมินผลจากการจัดการศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประเมินตนเองสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นสุดท้ายพบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีนั้น ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุภาพร ศรีฤทธิ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนพบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน โดยการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการวางแผนจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ จิราพัชร ใฝ่จุฑาพันธ์ และคณะ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแหล่งทรัพยากรทางเทคโนโลยีและให้การสนับสนุนบรรยากาศในองค์กรนั้น ผู้บริหารฯ ต้องเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนาระบบ โดยอาศัยการจัดระบบบริหารจัดการความรู้ มีการพัฒนาแหล่งทรัพยากรทางเทคโนโลยี เนื่องจากปัจจุบันการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเข้าระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อไปจัดการข้อมูลทั้งหมดของโรงเรียนในระบบฐานข้อมูล และจัดทำรายประเมินตนเองของโรงเรียน ครูทุกคนควรมีคอมพิวเตอร์ของตนเองในการเก็บข้อมูลตนเองในฐานข้อมูลโรงเรียนควรมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ต่ออุปกรณ์ ICT เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อเข้าถึงระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนและต้นสังกัด

โดยสรุปจาก 3 ประเด็นหลักข้างต้นแล้ว ครูรับรู้ว่าคุณภาพสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเพราะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กรและด้านการมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร นอกจากนี้ครูยังพิจารณาว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเกี่ยวกับการที่กฎหมายให้อิทธิพลต่อการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา

จึงอาจเป็นสาเหตุที่สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำหรับตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่ามี 4 ตัว ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร (3) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา และ (4) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ซึ่งหากมีการพิจารณานำตัวแปรเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาได้ในระดับหนึ่ง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยมี 4 ตัวแปรพยากรณ์ประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร (3) การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษา และ (4) การสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยี ดังรูปแบบการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ชัดเจน และให้ครูทุกคนเข้าใจและตระหนักในการมีส่วนร่วมในการใช้ ICT ใน

การจัดการข้อมูลในฐานข้อมูลโรงเรียน รวมทั้งจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูทุกคนเรียนรู้และฝึกใช้งาน เพื่อให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตไปจัดการข้อมูลในฐานข้อมูลได้ อีกทั้งลงทุนจัดหาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ ICT ในโรงเรียนให้ครูทุกคนพร้อมใช้คอมพิวเตอร์ในการเข้าถึงฐานข้อมูลได้สะดวก เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นการสืบค้นข้อมูลในเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ อีกทั้งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของผลงานวิจัยที่ได้จากทั้งสองแบบ รวมทั้งเป็นการหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). *อุตสาหกรรม 4.0*. สืบค้นจาก <https://www.industry.go.th/th/km/3370>
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน, จรัส อติวิทยากรณ์, & นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12*, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิราพัชร ไม้วุฒิปันธุ์, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์, & ทิปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(44), 236-250.
- เจษฎา ขวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ขวลิต เกิดทิพย์. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- ณัฐยาพร เสวตานนท์, & สิริธร สิ้นจินดาวงศ์. (2562). การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*, 7(1), 5-16.
- ณัฐพล รักไทย, & อาคม อึ้งพวง. (2558). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(2), 48-55.
- ดวงแข สุขประเสริฐ, & ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 496-511.



- ธนพล วงศ์ฉลาด, & ธรินธร นามวรรณ. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*, 15(2), 146-159.
- นภาพร ศรีฤทธิ์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(4), 249-264.
- ปิยิ. (2566, 5 ธันวาคม 2566). *เด็กสิงคโปร์ครองอันดับ 1 ผลสอบ PISA ปีล่าสุด นักเรียนไทยวิกฤติ คะแนนต่ำสุดรอบ 20 ปีในทุกทักษะ*. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/articles/c6prx0em6d6o>
- ปณณิษฐา มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล (*Administration of Educational Organization in Digital Era*). สืบค้นจาก <https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>
- พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์, & ศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 16(2), 219-231.
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มส์.
- พิทักษ์ วงแหวน, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, & สุนทรา โตบัว. (2562). ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 11(1), 291-303.
- ภัสสุมิ กิตติรัตนบุตร, & จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2566). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 6(4), 179-198.
- มยุรี รววรรณ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัด หนองแขม*. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3305/1/61252333.pdf>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2567). *กระบวนการและระบบการประกันคุณภาพ*. สืบค้นจาก <https://qa.sut.ac.th/webqa/page/menu4.php>
- รัฐพงศ์ ชัยเอิก, ปริณ ชูคากร, & วรรณพร จันโทภาส. (2560). *วิธีการคัดเลือกตัวแปรในการวิเคราะห์การ ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ*. สืบค้นจาก https://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_11_.pdf
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ. (2556, 12 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130
- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา. (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135
- จำเริญ วัฒนสระเกษ, วราพร ตันตะสุวรรณ, & จงกลณี ตัญเจริญ. (2557). การมีส่วนร่วมและปัญหาอุปสรรค จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี นครราชสีมา. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล*, 20(2), 46-57.
- ล้วน สายยศ, & อังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- วรรณณา จำเริญพิช. (2564). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สนั่น ใจโชติ. (2561). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีสุรนารี*, 1(1), 350-365.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ*. สืบค้นจาก <https://www.sesatrgkbi.go.th/site/information>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สืบค้นจาก <https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก http://www.kpcat.ac.th/PR/08_01_61.pdf
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอ็น เอ รัตนะเทรตตั้ง.
- สุภาณี ไร่ทะแย, & ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 6(2), 74-81.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. สืบค้นจาก <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232>
- Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School Technology Leadership: An Empirical Investigation of Prevalence and Effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49-82.
- Bach, C., & Sulíková, R. (2021). Leadership in the Context of a New World: Digital Leadership and Industry 4.0. *Managing Global Transitions*, 19(3), 209-226.
- Courville, K. (2011). *Educational Technology: Effective Leadership and Current Initiatives*. Paper presented at the Louisiana Computer Using Educator's Conference, New Orleans, Louisiana. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED527339.pdf>
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology Leadership for the Twenty-First Century principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124-142.
- Gyeltshen, L. (2021). Principals' Technology Leadership Behavior and Teachers' Use of Information and Communication Technology (ICT) in Bhutan. *Suranaree Journal of Social Science (SJSS)*, 15(2), 125-135.



- International Society for Technology in Education (ISTE). (2023). *THE ISTE STANDARDS: FOR EDUCATION LEADERS*. Retrieved from <https://www.iste.org/standards/iste-standards-for-education-leaders>
- Kiatnakinphatra Advice Center. (2566, 12 ธันวาคม 2566). *ทำไมคุณภาพการศึกษาไทยแย่ลงทุกปี?* Retrieved from <https://advicecenter.kkpfg.com/th/kkp-research/thai-education-quality>
- Statista. (2023). *Global total corporate artificial intelligence (AI) investment from 2015 to 2022*. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/941137/ai-investment-and-funding-worldwide/#statisticContainer>
- Thompson, V. (2021, 13 September 2021). *Leading the Way on Technology Integration*. Retrieved from <https://www.edutopia.org/article/leading-way-technology-integration>
- Tulowitzki, P., Gerick, J., & Eickelmann, B. (2022). The role of ICT for school leadership and management activities: an international comparison. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 133-151. doi:10.1108/IJEM-06-2021-0251



บทความวิจัย (Research Article)

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา The Study of Achievement Motivation Competencies of School Administrators

ณัฐวรวิมล สุพร¹, วันเพ็ญ นันทะศรี², และทรัพย์ศิริ จันทักษ์^{3*}

Natthawarin Suporn¹, Wanphen Nanthasri² & Suphirun Jantarak^{3*}

โรงเรียนบ้านส้มป่อย“รอตนกูล”¹, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร², และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{3*}

Bansompoirodnukool School¹, Sakonnakhon Rajabhat University², Sakonnakhon Rajabhat University^{3*}

Received: June 20, 2024 Revised: July 2, 2024, Accepted: July 5, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2) คุณภาพของงาน (3) ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ (5) ความรับผิดชอบ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, คุณภาพของงาน, การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ, ความรับผิดชอบ

*Corresponding author, Tel.: 0855289342, Email address: Krufon2536@gmail.com



Abstract

This study aimed to identify the achievement motivation competencies of school administrators. The study was divided into two steps. Step 1 was synthesizing achievement motivation competencies components of school administrators by reviewing documents and related from 10 sources. Step 2 was the evaluation of the appropriateness of the components. The sample group consisted of five experts, The research instruments included document synthesis forms and a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results found that the achievement motivation competencies of school administrators consisted of five components namely, (1) Initiative creativity, (2) Quality of work, (3) Commitment to continuous improvement, (4) Problem-solving and decision-making, and (5) Responsibility. All components obtained a high level of appropriateness.

Keywords: Achievement Motivation Competencies, Initiative Creativity, Quality of Work, Problem-Solving and Decision-Making, Responsibility

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุล เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาของประเทศ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิด คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563)

สมรรถนะของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดให้มีการพัฒนาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านภาพลักษณ์ ทักษะเจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (พรวิไล ตรีประภากร, 2564) สมรรถนะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น สมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ผู้บริหารที่มีความรู้

ความสามารถหรือมีสมรรถนะ (Competency) สูงย่อมพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (พชรวิทย์ จันทรศิริสร, 2562)

สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ (จตุรพล แสนศิลา, 2564) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศกระบวนการดำเนินงานขององค์การวัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ ลักษณะนิสัยและแรงจูงใจ (ละมัย จันทร, 2560) นับเป็นบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ภาพ สมรรถภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่า ประหยัด นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา (สุภาภรณ์ ทะวะละ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพทางด้านการบริหารสถานศึกษา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้และข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอะไรบ้าง
2. องค์ประกอบของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กล่าวถึง สรุปองค์ประกอบ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด 2) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) การทำงานเป็นทีม

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหา และ 5) ความรับผิดชอบ

จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบ

รินดา พงค์นะภา (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งคุณภาพของงาน 2) การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การมุ่งแก้ปัญหา และ 5) การมุ่งรับผิดชอบ

สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งคุณภาพของงาน 2) การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การมุ่งแก้ปัญหา และ 5) การมุ่งรับผิดชอบ

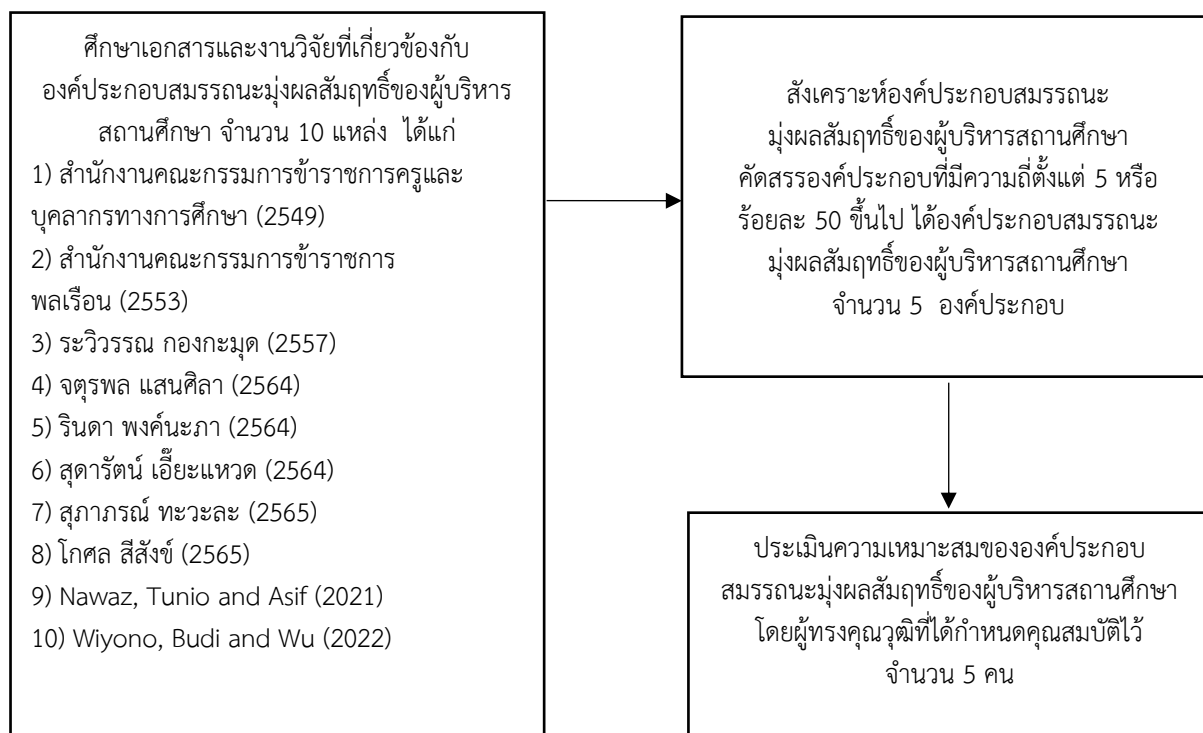
สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

โกศล สีสังข์ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

Nawaz, Tunio and Asif (2021) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในการผลิต 2) การมุ่งแก้ปัญหา และ 3) ความสนใจในคุณภาพ

Wiyono, Budi and Wu (2022) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 2) การยอมรับความเสี่ยง และ 3) ความสนใจในคุณภาพ

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดที่กล่าวถึงสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) จตุรพล แสนศิลา (2564) รินดา พงค์นะภา (2564) สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด (2564) สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) โกศล สีสังข์ (2565) Nawaz, Tunio and Asif (2021) Wiyono, Budi and Wu (2022) สังเคราะห์ได้องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คุณภาพของงาน 3) ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและ
นักการศึกษาหลายท่าน เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอน
วิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

แหล่งข้อมูลและกลุ่มเป้าหมาย

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (2549) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ระเบียบ กอ.กษ (2557) จตุรพล แสนศีลา (2564) รินดา พงศ์ณะภา (2564) สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด (2564) สุภาภรณ์ ทะวะละ
(2565) โกศล สีสังข์ (2565) Nawaz, Tunio and Asif (2021) Wiyono, Budi and Wu (2022)

2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความ
เหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิ
การศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีในครั้งนี้อยู่ ประกอบด้วย

1. แบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นตารางสังเกตองค์ประกอบจากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัย ของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert five's rating scale) (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 70-71) เพื่อประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และมีส่วนคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอแนะ แนวคิดเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสังเกตแบบมีโครงสร้างประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเกตแบบมีโครงสร้างประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิด และงานวิจัยของนักวิชาการ ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยใช้แบบสังเกตแบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความ อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา พร้อมขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน

2.3 รวบรวมแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากลับมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การสังเกตแบบมีโครงสร้างประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จาก แบบสังเกตแบบมีโครงสร้างและคัดสรรองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ ตั้งแต่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของ องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วน



เป็ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2549)	สำนักงาน ก.พ. (2553)	กระทรวงมหาด (2557)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564)	รณดา พงศ์ณะภา (2564)	สุชาติรัตน์ เอื้อยะแหวด (2564)	สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565)	โกศล สีสังข์ (2565)	Nawaz, Tunio and Asif (2021)	Wiyono, Budi and Wu (2022)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบโครงสร้าง
1.คุณภาพของงาน											7	70	✓
- คุณภาพงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	✓							✓					
- คุณภาพของงาน			✓	✓			✓						
- การมุ่งคุณภาพของงาน					✓	✓							
2.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์											8	80	✓
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้	✓							✓					
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		✓	✓	✓			✓						
- การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์					✓	✓							
3.ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง											7	70	✓
- ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	✓		✓					✓					
- ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				✓			✓						
- การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					✓	✓							
4.การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ											7	70	✓
- การแก้ปัญหา			✓										
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				✓			✓			✓			
- การมุ่งแก้ปัญหา					✓	✓		✓					
5.ความรับผิดชอบ											5	50	✓

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2549)	สำนักงาน ก.พ. (2553)	ระวีวรรณ กองกะมุข (2557)	จตุรพล แสนศิลา (2564)	รินดา พงศ์นะภา (2564)	สุดารัตน์ เอียะแหวด (2564)	สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565)	โกศล สีสังข์ (2565)	Nawaz, Tunio and Asif (2021)	Wiyono, Budi and Wu (2022)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบได้สรร
- ความรับผิดชอบ			✓	✓									
- การมุ่งรับผิดชอบ					✓	✓							
- ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา							✓						
6.การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า		✓									1	10	
7. การทำงานเป็นทีม		✓									1	10	
8. ประสิทธิภาพในการผลิต									✓		1	10	
9. ความสนใจในคุณภาพ									✓	✓	2	20	
10. การยอมรับความเสี่ยง										✓	1	10	
รวม	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	-	-	

จากตาราง 1 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 10 องค์ประกอบและคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คุณภาพของงาน 3) ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบ

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผลการประเมินแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด
2) คุณภาพของงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
3) ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
5) ความรับผิดชอบ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.80$) และน้อยที่สุดคือ ด้าน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเคราะห์องค์ประกอบ และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คุณภาพของงาน 3) ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบ ซึ่งสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบมาอภิปรายผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดประมวลผล คิดแก้ปัญหาและเผชิญเหตุการณ์อย่างมีเหตุผลรวมถึงการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบและยุติธรรม มีขั้นตอนที่ยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลแต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดค้นหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ ทำให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับ ระเบียบวาระ กองกฤษฎ (2557) ได้ศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ มาปรับใช้แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ อยู่เสมอ

2. คุณภาพของงาน เป็นองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลการบริหารจัดการสถานศึกษาและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ ระเบียบวาระ กองกฤษฎ (2557) ได้ศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้รับนโยบายเข้าใจหลักการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยมีการวางแผนโครงสร้างการบริหาร กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับ

และสอดคล้องกับ Kennedy and Dresser (2005) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Creating a Competency based Workplace) ได้สรุปไว้ว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้ห้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่นำมาใช้ในการทำงานส่งผลทำให้งานสำเร็จเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์

3. ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากร ในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ แสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา วางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา บูรณาการการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ มีการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนหรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่ง สอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพิจารณาการตัดสินใจ อย่างรอบรอบเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ และสอดคล้องกับ Debono (1991) ได้เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหา คือ การแยกปัญหาเป็นส่วนๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสุมบางส่วนมารวมกัน

5. ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมความรับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นยอมรับผลการกระทำของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด

ชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนักในสิทธิหน้าที่สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนมีหลักธรรมาภิบาลการใส่ใจปัญหา การบริหารจัดการในสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนการช่วยเหลือปรับปรุงและส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว และสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายาม มุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสียพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง โดยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำองค์ประกอบข้างต้น ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบเป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำไปกำหนดแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่า องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โกศล สีสงษ์. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จตุพล แสงศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(2), 126-136.



- ระวีวรรณ กองกะมุด. (2557). *วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รินดา พงศ์นะภา. (2564). *สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. การประชุมวิชาการระดับชาติวิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564*, 281–292.
- ละมัย จันทร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://personnel.obec.go.th/home/wp-content/uploads/2023/02/E-book-กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ-ชรก.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2565-2569)*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด
- สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด. (2564). *สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564*, 388–397.
- สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นเรศวร.*
- Debono, E. (1991). *Teaching thinking*. London: Penguin Books 1971.
- Kennedy, P.W. & S.G. Dresser. (2005). *Creating a Competency-Based Workplace, Benefits Compensation Digest*, 42(2), 20–23.



- Nawaz, T., & Asif. (2021). Influence of Administrative Expertise of Human Resource Practitioners on the Job Performance: Mediating Role of Achievement Motivation. *International Journal of Management (IJM)*, 12(4), 408–421.
- Wiyono, B. B., & Wu, H. H. (2022). Investigating the Structural Effect of Achievement Motivation and Achievement on Leadership and Entrepreneurial Spirit of Students in Higher Education. *Administrative Sciences*, 12(3), 1-17. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/27536>



บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนาแบบจำลองการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น Development of a Model for Driving Academic Personnel to Advance to Academic Positions, Faculty of Education, Khon Kaen University

แสงทอง ศรีประภา¹, ดร.วรณ ทอดทอง², มัทนา บัวศรี³
Saengthong Sriprapha¹, Daruwan Thodthong², Matthana Buasri³
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1,2,3}
Faculty of Education, Khon Kaen University^{1,2,3}

Received: June 17, 2024 Revised: July 2, 2024, Accepted: July 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบจำลองขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ โดยใช้ระเบียบวิธีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 28 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) มีความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความพร้อมด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบจำลองขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2) แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ คือ รูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือรูปแบบ POD ประกอบด้วย ระดับบุคคล ได้แก่ (1) กำหนดประเด็นที่ควรจะมีพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา (2) ผู้ปฏิบัติประสานงานระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่ง (3) ผู้ปฏิบัติติดตามความก้าวหน้าผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งในการได้รับความช่วยเหลือจากพี่เลี้ยง ระดับองค์กร ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การติดตามผล และการแบ่งปัน โดยมีกลไกการขับเคลื่อน คือ การบูรณาการ และระบบพี่เลี้ยง

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบ, บุคลากรสายวิชาการ, ตำแหน่งทางวิชาการ

¹ Corresponding author, Tel. 0810519681, Email: ssangt@kku.ac.th



Abstract

This research aims to study the conditions and needs for developing the academic staff development model to advance into academic positions and to propose guidelines for driving academic staff into academic positions at the Faculty of Education. The research uses a mixed-method approach with a sample group of 28 academic staff members at the Faculty of Education. Data collection tools include questionnaires for quantitative research and semi-structured interviews for qualitative research. The data analysis involves the use of percentages, averages, standard deviations, and content analysis. The study findings indicate the following: 1) Readiness to apply for academic positions, understanding of criteria, and evaluation methods for appointment are high. There is strong evidence to support the application for academic positions according to the criteria, and a strong need to develop a staff development model to advance into academic positions. 2) The guidelines for driving academic staff into academic positions at the Faculty of Education, consisting of Personal Level as identifying issues to be mentored in counseling, coordinating between mentors and applicants, and monitoring the progress of applicants seeking assistance from mentors. Organizational Level as an overview, follow-up, and sharing. Driving Mechanism, including Integration and the Mentoring System.

Keywords: Model Development, Academic Personnel, Academic Position

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องมีการจัดกระบวนการทัศนเพื่อให้ทราบเส้นทาง บริบท องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อม สะสม และสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รวมถึงความเข้าใจในความจำเป็นและบริบทต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในระดับสากล และการเสริมสร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญมาเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ได้เกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก รวมทั้งอาจารย์สายผู้สอนที่รับเข้ามาใหม่ยังขาดประสบการณ์ และตำแหน่งทางวิชาการเช่นกัน ดังนั้นการดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการสะท้อนถึงความตื่นตัวทางวิชาการ ความมีศักยภาพในการรวบรวมประมวลความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของอาจารย์ และการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น (ฉันทนา อินทกุล, 2555)

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นการกิจและภาระหน้าที่อย่างหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการสะท้อนให้เห็นการตื่นตัวและการมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย การรวบรวมข้อมูลเพื่อประมวลความรู้ใหม่ ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเป็นการรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ ตลอดจนเพื่อตอบตัวชี้วัด

ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการประจำปี ผลลัพธ์ตามพันธกิจตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.+รศ.+ศ) ของอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันสภาพปัญหาที่พบคืออาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอนและงานที่รับผิดชอบ แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560)

ปัจจุบันหน่วยการเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาโดยแจ้งเตือนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการกรณีระบุว่า "ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการภายในกี่ปีนั้น ควรยื่นเรื่องเผื่อเวลาไว้ล่วงหน้าก่อนครบกำหนดประมาณ 2 ปี เนื่องจากเมื่อครบเวลาที่กำหนดแล้วแต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ครบกำหนดสัญญา ถึงแม้ว่าจะได้ยื่นเรื่องไปแล้วและอยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาผลงานก็ตาม" ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย อาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขที่ไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ข้อ 6 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีลักษณะการจ้างประจำ ข้อ 6.3 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษาให้ทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยมีเงื่อนไขต้องทดลองการปฏิบัติงานและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการทดลองการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2564; มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558 ก; มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558 ข) ซึ่งหลักเกณฑ์นี้ส่งผลให้อาจารย์ประจำของคณะศึกษาศาสตร์ ต้องเตรียมความพร้อมและผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ และที่ผ่านมามีคณะยังขาดกระบวนการที่เลี้ยง วิธีการติดตามอย่างต่อเนื่องหลังจากคณะได้ดำเนินการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และปัจจุบันคณะศึกษาศาสตร์ มีคณาจารย์ทั้งสิ้นจำนวน 67 คน จากจำนวนนี้มีบุคลากรสายวิชาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในรอบ 1-2 ปี ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 (หลักเกณฑ์เดิม) จำนวน 21 คน ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ มีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยจำแนกเป็นตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 7 คน ลูกจ้างชั่วคราว 2 คน และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 36 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 7 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 29 คน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคณะศึกษาศาสตร์ ยังไม่มีรูปแบบหรือกลไกที่ชัดเจนในการขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผลได้อย่างชัดเจนหรือต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล จึงสนใจพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้บุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์มีแรงจูงใจและทราบแนวทางในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีรูปแบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ ที่ชัดเจนและเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน บุคลากรสายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์จะมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และลดความเสี่ยงของอัตรากำลังที่ว่างลงหรือขาดหายไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

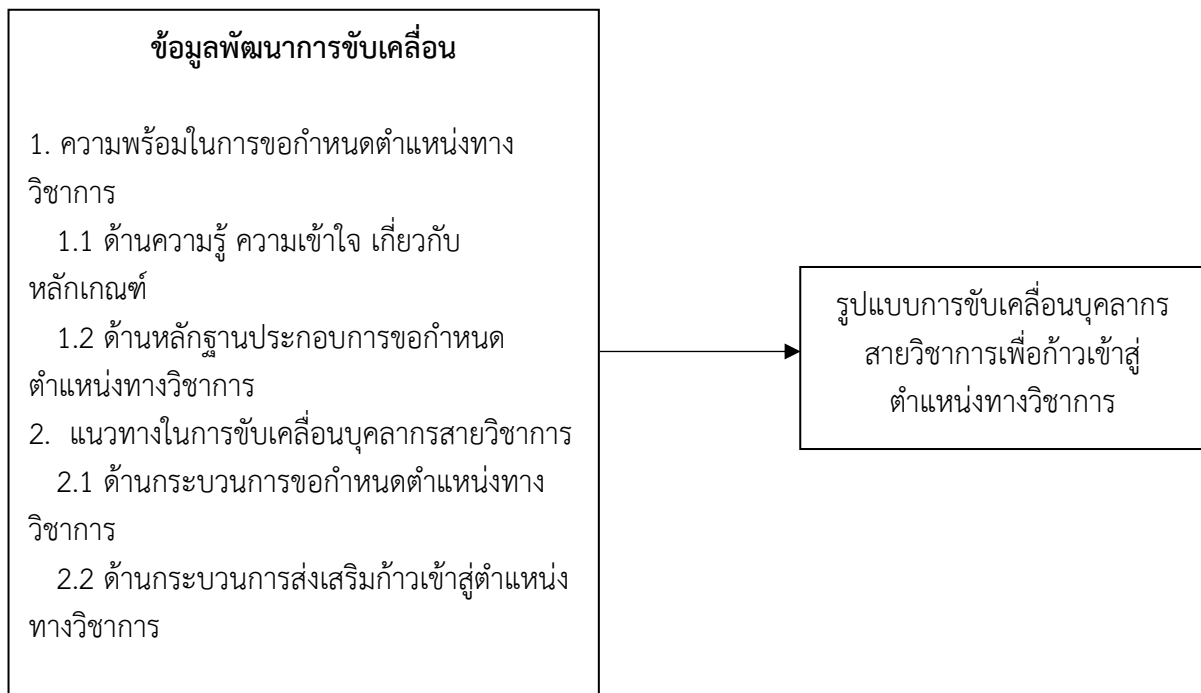
การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นภารกิจและภาระหน้าที่อย่างหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการสะท้อนให้เห็นการตื่นตัวและการมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย การรวบรวมข้อมูลเพื่อประมวลความรู้ใหม่ ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเป็นการรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ ตลอดจนเพื่อตอบตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการประจำปี ผลลัพธ์ตามพันธกิจตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.+รศ.+ศ) ของอาจารย์ทั้งหมด (ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2560, คู่มือรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับคณะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560) ซึ่งในปัจจุบันสภาพปัญหาที่พบคืออาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอนและงานที่รับผิดชอบ แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560)

ปัจจุบันหน่วยการเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาโดยแจ้งเตือนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการกรณีระบุว่า "ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการภายในกี่ปีนั้น ควรยื่นเรื่องเผื่อเวลาไว้ล่วงหน้าก่อนครบกำหนดประมาณ 2 ปี เนื่องจากเมื่อครบเวลาที่กำหนดแล้วแต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ครบกำหนดสัญญา ถึงแม้ว่าจะได้ยื่นเรื่องไปแล้วและอยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาผลงานก็ตาม" ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย อาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขที่ไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ข้อ 6 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีลักษณะการจ้างประจำ ข้อ 6.3 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษาให้ทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยมีเงื่อนไขต้องทดลองการปฏิบัติงานและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการทดลองการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินการทดลองการปฏิบัติงาน ให้มีเงื่อนไขดังนี้ 1) ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิปริญญาตรี ต้องลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก หรือระดับปริญญาเอก ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง กรณีลาศึกษาในระดับปริญญาโท แต่ไม่สำเร็จการศึกษาให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา หากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ต้องลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา หากไม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษาใน

ระดับปริญญาโท หากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา กรณีลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก แต่ไม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558 ก; มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558 ข)

อย่างไรก็ตาม หากได้รับคุณวุฒิในระดับปริญญาโท ต้องลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา หากไม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา กรณีลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก แต่ไม่สำเร็จการศึกษา ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา หากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา (1) ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า ต้องลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง กรณีลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกตามระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งแล้ว แต่ไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา (2) ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง กรณีที่ไม่สามารถลาศึกษาต่อตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดเนื่องจากไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับภาระงานการสอนของส่วนงาน หรือเป็นเหตุสุดวิสัยให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นรายกรณี ทั้งนี้ ส่วนงานต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 9 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรณีที่จ้างผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 9 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 5/2558 วันที่ 19 ธันวาคม 2558) (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558 ข)

จากการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้ศึกษาใช้ข้อมูลพื้นฐานของคณะศึกษาศาสตร์ ความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ และแนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน คณะผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดการดำเนินการเกี่ยวกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 73 คน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 16 คน และผู้มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 28 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นชุดแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ 2) ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) มี 2 ระดับ ในการตอบแบบสอบถามกำหนดค่า คือ มีความพร้อม (มีระดับคะแนน 1) และไม่มีความพร้อม (มีระดับคะแนน -1)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมจากข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ รายงาน การวิจัย บทความ และเว็บไซต์ เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดกรอบแนวคิดและอ้างอิงในการเขียนรายงานการศึกษา และข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับและความคิดเห็นเพิ่มเติม ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ (Interpretation) ซึ่งได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้จดบันทึกไว้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น โดยคณะผู้ศึกษาได้เห็นหลาย ๆ เหตุการณ์ โดยการเขียนเป็นประโยคหรือข้อความตามกรอบแนวคิดทฤษฎี

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.1 ความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์

1.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งพิจารณาจากระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด คือ ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3003/2561) เรื่อง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3005/2561) เรื่อง แนวปฏิบัติในการเสนอตำราและหนังสือเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 รองลงมา คือ ความรู้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ความรู้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2560 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ความรู้ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559

ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2559 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ตามลำดับ และข้อที่มีข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจฯ น้อยที่สุด คือ ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3007/2561) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเทียบตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83

1.1.2 ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ซึ่งพิจารณาจากหลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีหลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50 %) คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด คิดเป็นร้อยละ 70 มีเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินการสอน เช่น เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน คิดเป็นร้อยละ 65 ตามลำดับ และ หลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบประเมินมีน้อยที่สุดคือ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40

2. แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ ด้านกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงกระบวนการงานจนกระทั่งสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้ประสงค์จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว และรวดเร็ว ด้วยวิธีการสื่อสารด้วยวาจา บันทึกข้อความ และการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ และด้านกระบวนการส่งเสริมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ พบว่า คณะศึกษาศาสตร์มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ และคณะศึกษาศาสตร์ได้มีการดำเนินการบรรจุกิจกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณเป็นประจำทุกปี ในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยรูปแบบกิจกรรมจะเป็นลักษณะการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการ ตลอดจนการผลิตผลงานทางวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้อง โดยได้มีการดำเนินกิจกรรมในปีงบประมาณ 2562 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ทั้งนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น มีการสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการดำเนินงานทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน และมีรูปแบบในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรมีกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมการขับเคลื่อนสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในรูปของระบบพี่เลี้ยง และบูรณาการในงานปกติ ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นที่ควรจะมีพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประเด็นที่เป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้มีการทบทวนผู้ที่ผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในรูปของ

อาสาสมัครเข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือในการทำงานวิจัยให้ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 ประสานงานระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่ประสงค์จะยื่นข้อกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ได้มีการพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยน และเสนอแนะแนวทางการทำผลงาน เช่น การออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล หรือ สถานที่ตีพิมพ์ผลงาน เป็นต้น

2.3 กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่ประสงค์จะยื่นข้อกำหนดตำแหน่งในการได้รับความช่วยเหลือจากพี่เลี้ยง อย่างสม่ำเสมอ ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การโทรศัพท์ ช่องทางออนไลน์ หรือการพบปะระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ค้นพบและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์

1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งพิจารณาจากระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด คือ ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3003/2561) เรื่อง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ สำหรับการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3005/2561) เรื่อง แนวปฏิบัติในการเสนอตำราและหนังสือเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 รองลงมา คือ ความรู้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ความรู้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2560 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ความรู้ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2559 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ตามลำดับ และข้อที่มีข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจ น้อยที่สุด คือ ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3007/2561) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเทียบตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 สอดคล้องกับ ฉันทนา อินทกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า การศึกษาวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลในความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทาง และความพร้อมในการขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยส่งแบบสอบถามถึงบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้นจำนวน 303 คน และได้รับคืน จำนวน 46 ชุด ใช้วิเคราะห์เป็นร้อยละ 15.18 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1. ผลการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก คือ 1.1 มีความรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3, 4, 5) คะแนนเฉลี่ย 3.26 1.2 มีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 3.19 1.3 ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3,4,5) คะแนนเฉลี่ย 3.17 1.4 มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 3.13 1.5 ความเข้าใจ ในประกาศ ก.พ.อ. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ (ฉบับที่ 6) และ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 17 กันยายน คะแนนเฉลี่ย 3.00

1.2 ด้านหลักฐานประกอบการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ซึ่งพิจารณาจากหลักฐานประกอบการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีหลักฐานประกอบการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50 %) คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด คิดเป็นร้อยละ 70 มีเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินการสอน เช่น เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน คิดเป็นร้อยละ 65 ตามลำดับ และ หลักฐานประกอบการข้อกำหนดตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบประเมินมีน้อยที่สุดคือ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 สอดคล้องกับ ฉันทนา อินทกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลในความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทาง และความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยส่งแบบสอบถามถึงบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้นจำนวน 303 คน และได้รับคืน จำนวน 46 ชุด ใช้วิเคราะห์เป็นร้อยละ 15.18 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังรายละเอียดต่อไปนี้ ในประเด็นพิจารณาที่ 3. ผลการประเมินความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 2 ระดับ ค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก คือ 3.1 มีแผนการสอนจากรายวิชาที่ระบุเป็นภาระงานสอน ตามแบบ มคอ.3 หรือ มคอ.4 ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต คะแนนเฉลี่ย 81.0 3.2 มีบทความทางวิชาการ/งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ คะแนนเฉลี่ย 73.8 3.3 มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50%) คะแนนเฉลี่ย 71.4 3.4 มีเอกสารคำสอน /เอกสารประกอบการสอนซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการเรียนการสอนมาแล้วหนึ่งภาคการศึกษา คะแนนเฉลี่ย 69.0 3.5 มีผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด และมีผลงานทางวิชาการอยู่บนฐานข้อมูล ISI หรือ TCI คะแนนเฉลี่ย 64.3

2. แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ พบว่า ด้านกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงกระบวนการงานจนกระทั่งสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ประสงค์จะยื่นข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้ประสงค์จะยื่นข้อกำหนดตำแหน่งนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว และรวดเร็ว ด้วยวิธีการสื่อสารด้วยวาจา บันทึกข้อความ และการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ และด้านกระบวนการส่งเสริมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ คณะ



ศึกษาศาสตร์มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และคณะศึกษาศาสตร์ได้มีการดำเนินการบรรจุกิจกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณเป็นประจำทุกปี ในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยรูปแบบกิจกรรมจะเป็นลักษณะการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการ ตลอดจนการผลิตผลงานทางวิชาการในการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้อง โดยได้มีการดำเนินกิจกรรมในปีงบประมาณ 2562 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ทั้งนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ของคณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความ เข้ามามากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น เนื่องจากบางครั้งมีการปรับ หลักเกณฑ์ หรือมีข้อมูลบางอย่างที่ไม่ชัดเจน การจัดกิจกรรมดังกล่าวทำให้ผู้ประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่ง มีความเข้าใจมากขึ้น สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการขอ กำหนดตำแหน่งต่อไป อีกทั้ง การนำเอาระบบพี่เลี้ยงเข้ามาช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่น การวางแผนการยื่นขอ การทำผลงาน การออกแบบเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูล การเตรียมเอกสาร การหาช่องทางการเผยแพร่ผลงาน เป็นต้น

และรูปแบบในการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ ในการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ควรมีกิจกรรมที่สามารถส่งเสริม การขับเคลื่อนสำหรับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในรูปของระบบพี่เลี้ยงสำหรับการขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีรูปแบบ ดังนี้ 1. กำหนดประเด็นที่ควรจะมีพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา ซึ่งจากการ วิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประเด็นที่เป็นอุปสรรคในการขอ กำหนดตำแหน่ง คือ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ มีการทบทวนผู้ที่ผ่านการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น ในรูปของอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือในการทำงานวิจัยให้ ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. ผู้ปฏิบัติได้ประสานงาน ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้ได้มีการพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยน และ เสนอแนะแนวทางการทำผลงาน เช่น การออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล หรือสถานที่ตีพิมพ์ผลงาน เป็น ต้น 3. ผู้ปฏิบัติติดตามความก้าวหน้าผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอ กำหนดตำแหน่งในการได้รับความช่วยเหลือจากพี่ เลี้ยง อย่างสม่ำเสมอ ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การโทรศัพท์ ช่องทางออนไลน์ หรือการพบปะระหว่าง การปฏิบัติงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ ไพโรพจน์ ธนเลิศโสภิต และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการจัดการความรู้และส่งเสริมทักษะงานวิจัยในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่โดยใช้เครื่องมือทางการ จัดการความรู้ ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยงงานวิจัยในการเพิ่มทักษะงานวิจัยแก่บุคลากรสายวิชาการของคณะ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้ วิธีการวิจัยใช้เครื่องมือทางการจัดการความรู้คือ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติและ การใช้ระบบพี่เลี้ยง มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การจัดกลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยพี่เลี้ยงจากอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาทักษะงานวิจัย 2) ดำเนินกิจกรรมการวิจัยแบบพี่เลี้ยง 3) การ ประเมินผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและ 4) การสัมภาษณ์ เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า จัดกลุ่มนักวิจัยได้ จำนวน 14 คน รวมจำนวน 7 คู่ในแต่ละสาขาของคณะ ใน ระหว่างดำเนินโครงการระยะเวลา 3 เดือน มีการพบปะอย่างไม่เป็นทางการ เฉลี่ย 1-4 ครั้ง ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง

โดยใช้สถานที่ภายในและใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยพบว่า นักวิจัยที่ได้รับการดูแลในการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยที่ตนเองต้องการ ได้แก่ 1) การกำหนดหัวข้อวิจัยจากการพัฒนาโจทย์จากกิจกรรมการจัดการความรู้ของคณะบริหารธุรกิจ 2) การขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 3) การเขียนบทความวิจัยและการนำเสนองานวิชาการในระดับนานาชาติ 4) การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีเพื่องานวิจัย 5) การกำหนดหัวข้องานวิจัยจากการลงพื้นที่บริการวิชาการซึ่งเป็นการบูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การวิจัยและการบริการวิชาการ และ 6) แนวทางการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งการวิจัยเรื่องนี้ นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถกำหนดหัวข้อความต้องการเรื่องงานวิจัยได้ด้วยตนเองส่งผลให้เกิดการทำวิจัยตามความสามารถและตามความสนใจของนักวิจัย อีกทั้งยังทำให้นักวิจัยที่เลี้ยงได้เครือข่ายผู้วิจัยเพิ่มอีกด้วย ทั้งนี้งานวิจัยนี้จะทำได้ดีหากมีความต่อเนื่องของงานวิจัยและมีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัยในระยะเวลามากกว่า 1 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปประกอบแผนการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัยของหน่วยงานต่อไป คณะศึกษาศาสตร์สามารถนำระบบพี่เลี้ยงมาปรับใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างความร่วมมือกันระหว่างงานหน่วยการเจ้าหน้าที่กับหน่วยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับบนสุดที่เพิ่มขึ้นต่อจากความต้องการการสรรเสริญ ความต้องการความสำเร็จในชีวิตดังกล่าวนี้ มนุษย์ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ สมหวัง และบรรลุสิ่งที่ตนปรารถนาหรือตั้งเป้าหมายไว้ ควรจัดกิจกรรมชื่นชมยินดีให้กับบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ/ผู้ที่ผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการแสดงความยินดี ยกย่องและชมเชย ให้แก่ผู้ที่ผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการสรรเสริญ (esteem needs) เป็นความต้องการที่เพิ่มขึ้นต่อจากความต้องการทางสังคม ความต้องการการสรรเสริญนี้มนุษย์ต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยจากสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสรรเสริญในสิ่งที่ตนกระทำ สถานะทางอาชีพ หรือความสำเร็จของตน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ รูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการในบริบทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือ รูปแบบ POD Model ดังแสดงในภาพที่ 2

ระดับบุคคล (Personal level)

1. การกำหนดประเด็นร่วมกับพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา (Identifying: I) การทบทวนผู้ที่ผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในรูปของอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือในการทำงานวิจัยให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. การประสานงานระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอตำแหน่ง (Coordinating: C) เพื่อให้ได้มีการพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยน และเสนอแนะแนวทางการทำผลงาน ได้แก่ การออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล หรือสถานที่ตีพิมพ์ผลงาน

3. การกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ๑ (Monitoring: M) ผู้ที่ประสงค์จะยื่นข้อกำหนดตำแหน่งในการได้รับความช่วยเหลือจากพี่เลี้ยง อย่างสม่ำเสมอ ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การโทรศัพท์ ช่องทางออนไลน์ หรือการพบปะระหว่างการปฏิบัติงาน

ระดับองค์กร (Organizational level)

1. การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ (Overview) โดยจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของ ก.พ.อ.อย่างชัดเจน การเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และการรู้เท่าทันการประเมินผลงานทางวิชาการ

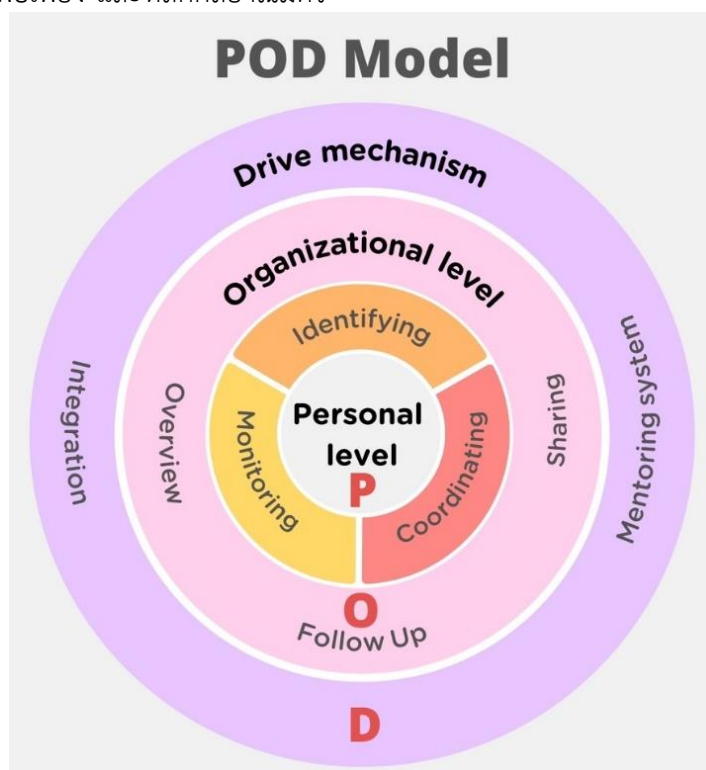
2. การติดตามผล (Follow Up) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเตรียมเอกสารสำหรับการประเมินการสอน การผลิตตำรา/หนังสือ/บทความวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการและการเผยแพร่ผลงาน อย่างต่อเนื่อง

3. การแบ่งปัน (Sharing) โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการดำเนินงานทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน

กลไกการขับเคลื่อน (Drive mechanism)

1. การบูรณาการ (Integration) โดยบูรณาการและขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

2. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) โดยพัฒนาระบบพี่เลี้ยงให้เข้มแข็ง บริหารคณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักกัลยาณมิตร์



ภาพที่ 2 รูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการในบริบทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (POD Model)



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาควรนำไปออกแบบระบบพี่เลี้ยงให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
2. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีควรร่วมเกี่ยวกับเอกสารประกอบการขอกำหนดตำแหน่ง
3. หน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการออกแบบรูปแบบ โครงการ/กิจกรรม ที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
4. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหา และอาจใช้เป็นข้อมูลสำหรับการสำรวจหาพี่เลี้ยงที่เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. ศึกษาแนวทางในการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการบูรณาการงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ฉันทนา อินทกุล. (2555). ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัยสถาบัน หน่วยงานบริหารบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพโรพันธ์ ธนเลิศโสภิต, และคณะ. (2560). การประยุกต์ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการจัดการความรู้และส่งเสริมทักษะงานวิจัยในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11(3), 93-104.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2558 ก). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน พ.ศ. 2558. <https://kku.world/w9z9k>
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2558 ข). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย. <https://hr.kku.ac.th/wpdrdkku/wp-content/uploads/2022/09/5-2558.pdf>
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2560). คู่มือรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับคณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. <https://qm.kku.ac.th/downloads/KPIOPDC60d.pdf>
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.) ประจำปี พ.ศ. 2558-2564. <https://kku.world/err7v>



บทความวิจัย (Research Article)

คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Characteristics of Teaching Practice Schools of Students in the
Faculty of Education, Khon Kaen University

นภสร ศิริเจริญศรี¹, จารุณี ชามาศ²

Naphasorn Siricharoensri¹, Charuni Samat²

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1,2}

Faculty of Education, Khon Kaen University^{1,2}

Received: July 1, 2024 Revised: August 10, 2024, Accepted: August 18, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณสมบัติของสถานศึกษาปฏิบัติการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ2) สสำรวจบริบทของสถานศึกษาเครือข่ายตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จาก 10 สาขาวิชา จำนวน 225 คน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณสมบัติของสถานศึกษาปฏิบัติการสอนตามมาตรฐานด้านกระบวนการและด้านปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ2) บริบทของสถานศึกษาเครือข่ายตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนด พบว่า สถานศึกษาเครือข่ายมีมาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนดด้านกระบวนการและด้านปัจจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : คุณสมบัติ ,สถานศึกษาปฏิบัติการสอน, การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the characteristics of the teaching practice school of the Faculty of Education, Khon Kaen University, and 2) survey the context of the networked schools according to the standards set by the Teachers' Council of Thailand. The study sample consists of 225 student teachers from 10 academic departments in the Faculty of Education, Khon Kaen University, academic year 2023. The research methodology used survey tools, including questionnaires, quantitative data analysis using basic statistics, and qualitative data analysis using

²Corresponding author, 0944262653, Email address: naphth@kku.ac.th



content analysis. The study found that 1) the characteristics of the teaching practice schools meet the standards in terms of processes and factors at a high level and 2) the context of the networked schools meets the standards set by the Teachers' Council of Thailand in terms of processes and factors at a high level, with small schools being at the highest level while medium, large, and special large schools are at a high level.

Keywords: Characteristics, Teaching Practice Schools, Teaching Practice

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4, 2562) ในมาตรา 32(1) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กล่าวถึงอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้การพัฒนาประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563 – 2570 เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกระทรวงใหม่และบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงออกแบบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนา ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ 2) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และ 4) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำจากยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอน (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ครูสภา เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนวิชาชีพครู ให้มีคุณภาพมาตรฐาน (มาตรา 8 และมาตรา 9) ครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถปฏิบัติการสอนได้ (มาตรา 43) ทั้งนี้เป็นการประกันว่าครูจะมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะยกระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติได้ โดยเฉพาะผู้เรียนซึ่งเป็นคนไทย เป็นผู้ที่พัฒนาประเทศชาติในอนาคตครูจะมีความสามารถเพียงพอที่จะพัฒนาบุคคลเหล่านี้ได้ ในส่วนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะได้รับการยกเว้นให้ปฏิบัติการสอนได้ตามมาตรา 43 (3) เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครูและอยู่ในความควบคุมของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา นอกจากนี้ นักศึกษาฝึกหัดครูจะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี อีกส่วนหนึ่งที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ผู้ที่เป็นครูจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพให้ครบถ้วนตามที่ครูสภากำหนด (มาตรา 48, 49 และ 50) ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพครู) (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้มีการดำเนินการออกประกาศ เรื่อง การรับรองปริญญาตามมาตรฐานวิชาชีพ



หลักสูตร 4 ปี พ.ศ. 2563 และประกาศคุรสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567 รวมไปถึงประกาศคุรสภาและข้อบังคับคุรสภาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2567)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบันผลิตครู ที่มุ่งพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน กิจกรรมทางการศึกษา และสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา จัดการเรียนการสอนจำนวน 17 หลักสูตร แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร ปริญญาโท 7 หลักสูตร และปริญญาเอก 6 หลักสูตร จัดการเรียนการสอนแบบบรรยาย/ฝึกปฏิบัติการ มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามกลุ่มสาระวิชาเอกที่เน้นกระบวนการคิดขั้นสูงให้กับนักศึกษา ตลอดจนนักศึกษาต้องมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน เช่น สื่อการสอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกับเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งยังมีบทเรียนบน Digital Platform เช่น Edulearn และ Google Classroom เพื่อให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้นักศึกษายังได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะต่างๆที่จำเป็นในทักษะศตวรรษที่ 21 รวมทั้ง Future Skill และ Soft Skill (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2567)

การปฏิรูปการผลิตครูในประเทศไทย ได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรการผลิตครู 4 ปี เป็นหลักสูตรการผลิตครู 5 ปี มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมากขึ้น ส่งผลให้สถาบันผลิตครูต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนรายวิชาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 52ก.) ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ต้องดำเนินการจัดหาสถานศึกษาสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้นักศึกษาได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ครูและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงถือเป็นส่วนสำคัญของการผลิตครูปัจจุบันคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวิสัยทัศน์คือ เป็นคณะศึกษาศาสตร์ชั้นนำระดับประเทศ ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมการศึกษา (เป้าหมาย: 1 ใน 3 ของประเทศ ภายในปี 2568) ภายใต้พันธกิจ คือ 1) ผลิตครูมืออาชีพที่มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 2) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการศึกษาของประเทศ 3) การบริการวิชาการโดยถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสังคม 4) พัฒนาโรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนต้นแบบด้านนวัตกรรมการศึกษา และส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะตามทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัย/นวัตกรรม โดยกำหนดค่านิยม คือ SPIRIT ได้แก่ S : ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and customer-centered Excellence) P : ความเป็นมืออาชีพ (Professional) I : การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Innovation Management) R : ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibility) I : ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity Mindset) T : การทำงานเป็นทีม (Team Work) สมรรถนะหลัก (CC) : การสร้างนวัตกรรมการศึกษาจากการบูรณาการงานวิจัย การจัดการศึกษา และบริการวิชาการ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจึงถือเป็นส่วนสำคัญของการผลิตครู (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2567)

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ออกประกาศ เรื่อง การรับรองปริญญาตามมาตรฐานวิชาชีพ หลักสูตร 4 ปี พ.ศ. 2563 และประกาศคุรุสภา เรื่อง ประกาศคณะกรรมการ คุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน รวมไปถึงประกาศคุรุสภา และข้อบังคับคุรุสภาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของวิชาชีพครู เพื่อให้กระบวนการนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกาศที่คุรุสภากำหนดซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด และผลการจัดการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูและสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 53 ได้กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีอำนาจกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ในการผลิตและการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง นักศึกษาได้มองสังคมไทยในอนาคตว่าพลเมืองต้องมีความสามารถ “มุ่งก้าวหน้า รู้ทันโลก” และก้าวไปสู่ “สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้” โดยให้ตระหนักถึงปัจจัยสำคัญ คือ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูและวิชาชีพ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52-57 ที่ประมวลสรุปความว่า การมีระบบ มีกระบวนการ มีการพัฒนาครู คณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาการผลิตครูที่ไม่ได้มาตรฐานสถาบันหลักที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูได้ทบทวนบทบาทหน้าที่การผลิตครู ทั้งกระบวนการโดยเริ่ม จากการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพครู การปฏิรูประบบการเรียนการสอน และกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2567)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เกี่ยวกับหลักเกณฑ์พิจารณาคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เป็นการประเมินความเหมาะสมของสถานศึกษาที่จะเป็นแหล่งฝึกสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการคัดเลือกและพิจารณาสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของสถานศึกษาเครือข่ายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อสำรวจบริบทของสถานศึกษาเครือข่ายตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนด

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การผลิตครู

กระบวนการผลิตครูไม่ว่าจะเป็นคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือสถาบันอื่นๆ ที่มีหน้าที่ในการผลิตครูจะใช้ระบบใด แตกต่างกันเพียงใดก็ตามล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การผลิตครูที่มีคุณภาพให้แก่สังคมตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 52ก.) ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ครุศาสตร์ต้องดำเนินการจัดหาสถานศึกษาสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้นักศึกษาได้ ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ครู และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงถือเป็นส่วนสำคัญของการ ผลิตครูปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ออกประกาศ เรื่อง การรับรองปริญญาตามมาตรฐานวิชาชีพ หลักสูตร 4 ปี พ.ศ. 2563 และประกาศคุรุสภา เรื่อง ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติ ของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนรวมถึงประกาศคุรุสภาและข้อบังคับคุรุสภาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ซึ่งถือว่า การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็น อย่างยิ่งของวิชาชีพครู เพื่อให้กระบวนการนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมสำหรับการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกาศที่คุรุสภากำหนด นักศึกษาต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลและการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นิเทศก์ ของสถาบันผลิตครู ร่วมกับครูพี่เลี้ยงของสถานศึกษาเครือข่ายร่วมผลิตบัณฑิต โดยจะต้องปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่อย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) จัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ 2) ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน 3) ทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน 4) ทำ วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษา สำหรับปฏิบัติการสอน, 2563)

คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับการปฏิบัติการสอน

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน (2563) ได้จัดทำมาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 6 ข้อ ดังนี้

- 1.1 สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็น ระบบครบวงจรให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษา
- 1.2 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
- 1.3 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและความ ปลอดภัยของผู้เรียน
- 1.4 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครุตามความจำเป็นและ เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- 1.5 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและ ท้องถิ่น

1.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. มาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วย 11 ข้อ ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ
- 2.3 ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม
- 2.4 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.5 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน
- 2.6 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ



2.7 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

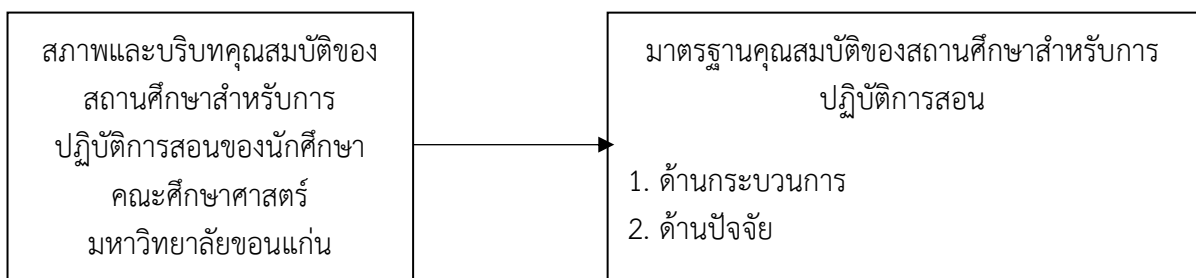
2.8 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ

2.9 สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

2.10 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.11 ครูมีความสามารถในการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนนั้น เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาและการสอนในระบบการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งต้องมีการกำหนดมาตรฐานทั้งทางด้านกระบวนการและด้านปัจจัยที่สำคัญของสถานศึกษาที่เป็นเกณฑ์หลักในการประเมินคุณสมบัติการเป็นสถานศึกษาสำหรับการปฏิบัติการสอน และมุ่งเน้นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ดังกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 512 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จาก 10 สาขาวิชา จำนวน 225 คน คำนวณโดยสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนตามที่ครุสภากำหนด



2. นำเครื่องมือจากคุณสมบัติสถานศึกษาตามที่ครุศรณากำหนด แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ในวันที่มีการสัมมนาภายในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมนุณิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความแม่นยำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มาปรับในส่วนขอข้อเสนอนแนะเพิ่มเติมให้กระชับและสื่อความหมายชัดเจน โดยส่งแบบสอบถามโดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างและให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

5. เขียนรายงานการศึกษา โดยดำเนินการ ปีการศึกษา 2566 (1 พฤษภาคม 2566 – 30 กันยายน 2566) (ภาคการศึกษาต้น)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากนักศึกษาตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามคุณสมบัตินของสถานศึกษาสำหรับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลจากประเด็นคำถามเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องข้อเสนอแนะหรือปัญหาที่พบอื่น ๆ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. คุณสมบัตินของสถานศึกษาเครือข่ายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามมาตรฐานคุณสมบัติน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐานคุณสมบัตินสถานศึกษาโดยรวมจากทุกโรงเรียนและทุกสาขาวิชา

มาตรฐานคุณสมบัตินสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับที่
ก. มาตรฐานด้านกระบวนการ				
1. สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	4.17	0.88	มาก	4
2. สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	4.23	0.87	มาก	2



ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐานคุณสมบัติสถานศึกษาโดยรวมจากทุกโรงเรียนและทุกสาขาวิชา

มาตรฐานคุณสมบัติสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับที่
3. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน	4.05	0.99	มาก	5
4. สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.83	มาก	3
5. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.20	0.83	มาก	3
6. สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.29	0.78	มาก	1
รวม	4.19	0.64	มาก	
ข. มาตรฐานด้านปัจจัย				
1. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.23	0.87	มาก	9
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.32	0.86	มาก	5
3. ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม	4.34	0.81	มาก	4
4. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.76	มาก	3
5. ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.31	0.75	มาก	6
6. ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.44	0.73	มาก	1
7. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.44	0.71	มาก	1
8. สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	4.32	0.82	มาก	5
9. สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู	4.30	0.84	มาก	7
10. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	4.27	0.86	มาก	8
11. ครูมีความสามารถในการเป็นครูที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	4.43	0.76	มาก	2
ภาพรวม	4.30	0.68	มาก	-



จากตารางที่ 1 พบว่า **มาตรฐานด้านกระบวนการ** ด้านสถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นอันดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก ด้านสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา เป็นอันดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ด้านสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและด้านสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น เป็นอันดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก ด้านสถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา เป็นอันดับที่ 4 อยู่ในระดับมาก และด้านสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน เป็นอันดับที่ 5 อยู่ในระดับมาก **มาตรฐานด้านปัจจัย** ด้านครุมีคุณวุฒิ และสถานศึกษา มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก ด้านครุมีความสามารถในการเป็นครูที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอันดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ด้านครุมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นอันดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก ด้านครุผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นอันดับที่ 4 อยู่ในระดับมาก ด้านผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ และสถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เป็นอันดับที่ 5 อยู่ในระดับมาก ด้านครุมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นอันดับที่ 6 อยู่ในระดับมาก ด้านสถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เป็นอันดับที่ 7 อยู่ในระดับมาก ด้านผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอันดับที่ 8 อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นอันดับที่ 9 อยู่ในระดับมาก

2. บริบทของสถานศึกษาเครือข่ายตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนดของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ชั้นปีที่ 4 จำนวน 225 คน ในจำนวนดังกล่าว มีนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา วิชาเอกการสอนภาษาไทย สาขาวิชาการสอนภาษาจีนฯ สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษฯ วิชาเอกการสอนภาษาญี่ปุ่น วิชาเอกสังคมศึกษา วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา วิชาเอกศิลปศึกษา วิชาเอกพลศึกษา และวิชาเอกคณิตศาสตร์ศึกษา เพื่อนำผลไปพิจารณาในการคัดเลือกสถานศึกษาสำหรับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต่อไป โดยนำเสนอในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามเพศ สาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และภูมิภาคของสถานศึกษาปฏิบัติการสอน

ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สาขาวิชา/วิชาเอก	การสอนภาษาไทย	18	8.00
	การสอนภาษาจีน	15	6.67
	การสอนภาษาอังกฤษให้ผู้มีพื้นฐานภาษาอื่นนอกจากภาษาอังกฤษ (หลักสูตรนานาชาติ)	20	8.89



ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามเพศ สาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และภูมิภาค
ของสถานศึกษาปฏิบัติการสอน

ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา		จำนวน(คน)	ร้อยละ
	การสอนภาษาญี่ปุ่น	22	9.78
	คอมพิวเตอร์ศึกษา	31	13.78
	วิทยาศาสตร์ศึกษา	41	18.22
	คณิตศาสตร์ศึกษา	25	11.11
	สังคมศึกษา	15	6.67
	ศิลปศึกษา	21	9.33
	พลศึกษา	17	7.56
	รวม	225	100
สถานศึกษา ปฏิบัติการสอน	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
	ขนาดเล็ก	10	10.6
	ขนาดกลาง	47	49.82
	ขนาดใหญ่	23	24.38
	ขนาดใหญ่พิเศษ	26	27.56
	รวม	106	100
ภูมิภาคของสถานศึกษา ปฏิบัติการสอน	ภูมิภาค	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	96	90.56
	ภาคกลาง	3	2.83
	ภาคใต้	7	7.42
	รวม	106	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 225 คน พบว่าส่วนใหญ่ นักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.22 และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.78 รายละเอียดดังแสดงในตารางตามลำดับ สถานศึกษาปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง จำนวน 47 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 49.82 และภูมิภาคของสถานศึกษาปฏิบัติการสอน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90.56

และสรุปข้อมูลโดยแบ่งเป็นขนาดของสถานศึกษา จำนวนผู้ตอบเป็นจำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละ หัวข้อในการสำรวจคุณสมบัติของสถานศึกษา โดยศึกษาจากทุกโรงเรียนและทุกสาขาวิชา มีภาพรวมการตอบแบบสำรวจ โดยสำรวจผลเป็นขนาดโรงเรียนทั้งหมด 106 แห่ง ตามมาตรฐานด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 3-4



ตารางที่ 3 มาตรฐานด้านกระบวนการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

หัวข้อ	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ
1.สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	4.32	86.30	มาก	4.10	82.01	มาก	4.21	84.28	มาก	4.40	87.18	มาก
2.สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	4.59	91.74	มากที่สุด	4.31	86.27	มาก	4.24	84.77	มาก	4.23	83.79	มาก
3.สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน	4.40	88.04	มาก	4.12	82.91	มาก	4.23	84.58	มาก	4.43	87.65	มาก
4.สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	4.62	92.46	มากที่สุด	4.15	83.07	มาก	4.39	87.73	มาก	4.43	87.65	มาก
5.สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น	4.63	92.61	มากที่สุด	4.20	84.02	มาก	4.20	84.02	มาก	4.34	85.92	มาก
6.สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.32	86.30	มาก	4.19	83.77	มาก	4.33	86.57	มาก	4.42	87.39	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวม มาตรฐานด้านกระบวนการ จำแนกตามขนาดโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด



ตารางที่ 4 มาตรฐานด้านปัจจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

หัวข้อ	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ
1.ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.32	86.30	มาก	4.35	86.99	มาก	4.36	87.27	มาก	4.29	84.98	มาก
2.ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.45	90.87	มาก	4.32	86.37	มาก	4.34	86.68	มาก	4.33	86.53	มาก
3.ครูผู้มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู มีคุณธรรม และ จริยธรรม	4.67	93.48	มากที่สุด	4.39	87.78	มาก	4.46	89.19	มาก	4.40	87.12	มาก
4.ครูมีความสามารถในการจัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.65	93.04	มากที่สุด	4.31	86.16	มาก	4.44	88.88	มาก	4.38	86.69	มาก
5.ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้าง องค์ความรู้เพื่อ พัฒนาการเรียนการ สอน	4.68	93.62	มากที่สุด	4.31	86.27	มาก	4.47	89.49	มาก	4.41	87.37	มาก
6.ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับ งานที่รับผิดชอบ	4.65	93.04	มากที่สุด	4.37	87.30	มาก	4.85	91.55	มากที่สุด	4.63	91.58	มากที่สุด
7.สถานศึกษามี หลักสูตรที่เหมาะสม กับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการ สอนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	4.61	92.17	มากที่สุด	4.29	85.88	มาก	4.41	88.11	มาก	4.44	87.89	มาก
8.สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่ง อำนวยความสะดวก เพียงพอ	4.50	90.00	มาก	4.00	80.00	มาก	4.28	85.68	มาก	4.36	86.32	มาก
9.สถานศึกษามีการ จัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงาน	4.66	93.13	มากที่สุด	4.33	86.51	มาก	4.40	88.03	มาก	4.38	86.69	มาก



ตารางที่ 4 มาตรฐานด้านปัจจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

หัวข้อ	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ	$\bar{X}$	%	ระดับ
อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความพร้อม ในการเป็นโรงเรียน ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู												
10.ผู้บริหารมี ความสามารถในการ บริหารหน่วยฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ครู	4.54	90.72	มากที่สุด	4.38	87.58	มาก	4.37	87.47	มาก	4.40	87.16	มาก
11.ครูมีความสามารถ ในการเป็นครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ครู	4.67	93.5	มากที่สุด	4.52	90.44	มากที่สุด	4.51	90.11	มากที่สุด	4.54	89.89	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวม มาตรฐานด้านปัจจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ค้นพบและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

จากการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 225 คน โดยเป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาปฏิบัติการสอนทั้งหมด 106 แห่ง โดยภาพรวมของทุกสถานศึกษา ทุกสาขาวิชา มีระดับความคิดเห็นต่อสถานศึกษาในภาพรวม ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน พบว่า

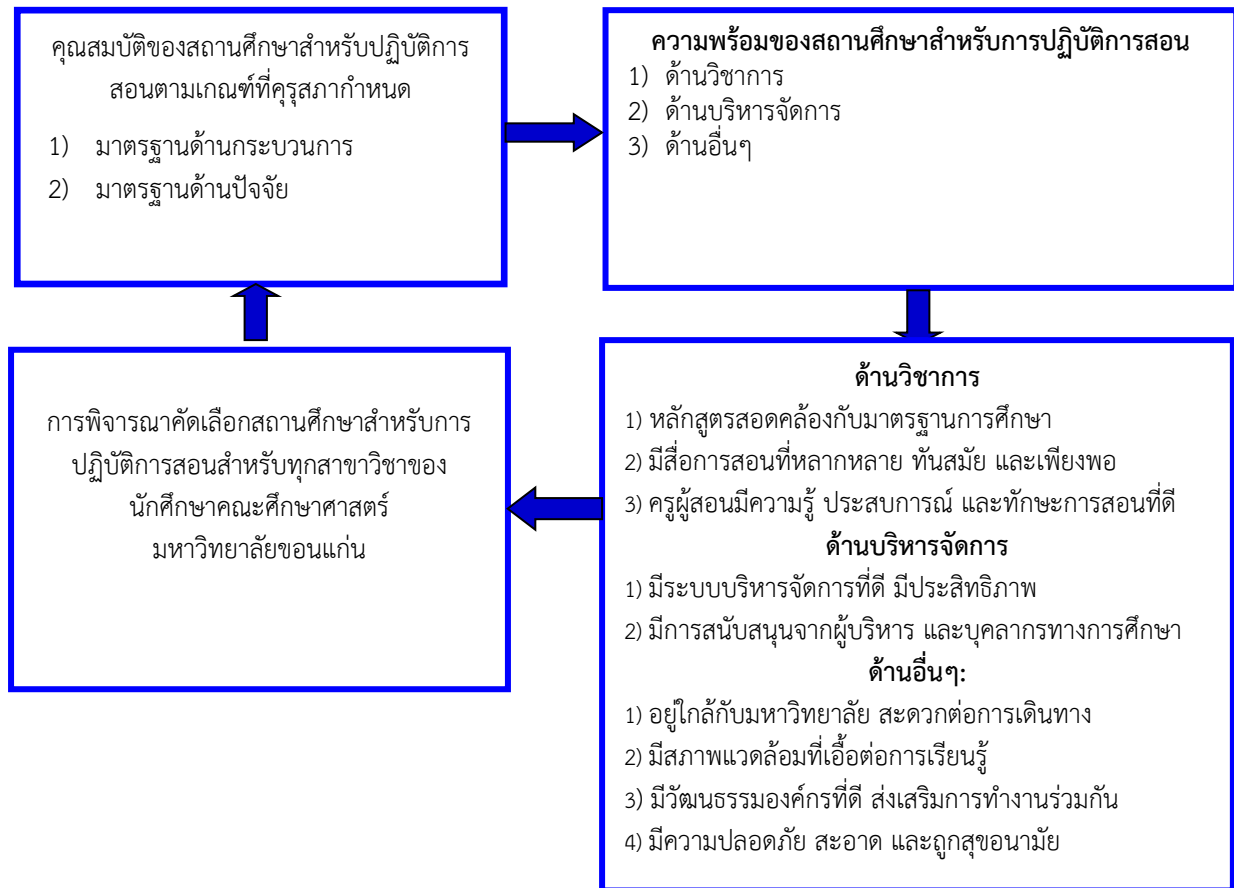
1. มาตรฐานด้านกระบวนการ อันดับ 1 ต้องการให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อันดับ 2 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา อันดับ 3 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ และสถานศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น อันดับ 4 สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมาย และอันดับ 5 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นคุณสมบัติสำคัญที่นักศึกษาฝึกสอนให้ความสำคัญ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ กล่าวคือ ครูจะต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มศักยภาพที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน โดย

วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ อภิวัฒน์ ชาญวิชัย และคณะ (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนที่เข้าร่วมมีความตระหนักและร่วมมือพัฒนาครูและโรงเรียนจนสามารถเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความพร้อมที่จะเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักการของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

2. มาตรฐานด้านปัจจัย อันดับที่ 1 ต้องการให้สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อันดับที่ 2 ครูมีความสามารถในการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อันดับที่ 3 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อันดับที่ 4 ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมีคุณธรรม และจริยธรรม อันดับที่ 5 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ และผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ อันดับที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อันดับที่ 7 สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู อันดับที่ 8 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และอันดับที่ 9 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี จากผลการวิจัยดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นว่าการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นประเด็นที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์ให้ความสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นแกนสำคัญในการวางแผนทางการจัด การศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้าง เจตคติ ตลอดจนการฝึกฝนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของ การจัดการเรียนการสอน ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Null (2017) และ Parkay et al. (2014) อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2567) ที่ให้แนวคิดว่าการหลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาเนื่องจากหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิด (thought) การปฏิบัติ (action) และจุดมุ่งหมาย (purpose) ไว้ด้วยกัน ซึ่งมาตรฐานหลักสูตรเป็นเรื่องของระบบ (curriculum standards as a system) หรือระบบหลักสูตร (curriculum system) เป็นการจัดองค์ประกอบทั้งหมดของกระบวนการหลักสูตร ทั้งการยกย่อง การสร้างการใช้ และการประเมินหลักสูตรให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันภายใต้กรอบแนวคิดพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ คือ พลังทางสังคม (social forces) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (theories of human development) และทฤษฎีการเรียนรู้ และแบบการเรียนรู้ (theories of learning and learning styles)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ และด้านอื่น ๆ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การสังเคราะห์องค์ความรู้และแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาสำหรับการปฏิบัติการสอนสำหรับทุกสาขาวิชาอย่างเหมาะสมต่อไป และเป็นข้อมูลให้กับคณะฯ ในการสร้างความเข้าใจในเรื่องคุณสมบัติสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาต่างๆ เกิดการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่คุรุสากำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยทำให้สามารถทราบมาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษานั้นๆ มากยิ่งขึ้น
2. ควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยโดยการสอบถามกับอาจารย์นิเทศก์ของคณะทุกคนเพื่อรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นรูปธรรมเพื่อใช้ในการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติตามที่คุรุสากำหนด
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เช่น สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา การสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และบรรยากาศการเรียนการสอน
4. กำหนดตัวแปรในการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน



เอกสารอ้างอิง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567.

<https://ednet.kku.ac.th/site/strategicplan/>

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตาม
ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 (2563,9 พฤษภาคม). ราชกิจจานุ
เบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 109.หน้า 10-14.

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.

<https://kku.world/3zptc>

ราชกิจจานุเบกษา. (2567). ประกาศคุรุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา ตาม
มาตรฐานวิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567. <https://kku.world/xzpgq>

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองขอนแก่น เขต 1. วารสารส่งเสริมการเรียนรู้, 4(1), 1-13.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570. <https://kku.world/du6qc>

อภิวันท์ ขาววิชัย และคณะ. (2547). การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Null, W. (2017). *Curriculum: From Theory to Practice*. 2nd ed. Lanham, ML: Rowman &
Littlefield.

Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.



SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION

