



LEJ

วารสารส่งเสริมการเรียนรู้

Learning Encouragement Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2567)
Volume 4 No. 1 (January - February 2024)

ISSN: 3027-7981 (Online)



นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารส่งเสริมการเรียนรู้ ISSN: 3027-7981 (Online) เป็นวารสารวิชาการในเครือบริษัท ครูศาสตร์ ปัญญา จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเผยแพร่บทความพิเศษ บทความวิจัย บทความวิชาการหรือบทความเทคนิค และบทความปริทัศน์ที่มีคุณภาพของนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนิสิต นักศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆทุกระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยครอบคลุมสาขาวิชาการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน การบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของบทความที่เผยแพร่

วารสารกำหนดประเภทบทความที่ตีพิมพ์ 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/องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านบริหารการศึกษา ด้านการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
4. บทความปริทัศน์ (Review Article) มีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการนำเสนอข้อสรุปการค้นพบโดยภาพรวมในสถานะปัจจุบันของงานวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้

การพิจารณาบทความ

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



กำหนดการเผยแพร่วารสาร

วารสารส่งเสริมกำหนดการเผยแพร่วารสารปีละ 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 2,000 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 081-442-2466, 088-560-6666, E-mail: karusatpanya@gmail.com

เจ้าของวารสาร

บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด

บรรณาธิการ

ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ บรรณาธิการ

กองบรรณาธิการ

Professor Emeritus Dr. Merrill M. Oaks	College of Education, Washington State University, U.S.A.
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล อัจฉินทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ตุงคะสมิต	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ	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
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร
อาจารย์ ดร.วรชัย วิภูอุปโคตร
อาจารย์ ดร.สุดสวาสดี ประไพเพชร
อาจารย์ ดร.สุพจน์ ประไพเพชร
พ.อ.ดร.ธัชกร ภูวพัฒน์ดล
ดร.ธีร ภาวนันท์
ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์
ดร.วชิรปัญญา ปัญญาว่อง
ดร.คชา โกศิตา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยนครพนม
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
วิทยาลัยการทัพบก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการ

จินห์วรา พิมพ์แสง

“กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลัง อีกทั้งทัศนะ
และข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในบทความเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีด้านความคิด
และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer Review)

สาขาการศึกษา/พุทธศาสตร์/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.
พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.
พระครูธรรมภาณีสมัย, ผศ.ดร.
พระครูอดุลสีลาภรณ์, ดร.
พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปณโณ, ป.ธ.9, ดร.
พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส/อัยวงศ์,ดร.
พระครูวินัยธรรมวรมิตเดชธมโม,ดร.
พระมหาสำรอง สณฺญโต,ดร.
พระฮอนต้า วาตสโท, ดร.
รศ.ดร.ประจิตร มหาหิงค์
รศ.ดร.วัลลภา อารีรัตน์
รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร
รศ.ดร.สำเร็จ ยุธชัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
โรงเรียนพระปริยัติธรรม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



สาขาการศึกษา/พุทธศาสตร์/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา

ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

ผศ.ดร.ทวี สระน้ำคำ

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

พันเอก ดร.ธัชกร ภูวพัฒน์ดล

ดร.สุนทร สายคำ

ดร.สุรินทร์ นานาผล

ดร.กษัตริ์ สงวนเครือ

ดร.อภิศญาธิ์ศรี ประราศรี

ดร.วิราภรณ์ ส่งแสง

ดร.ภักดิ์นัฐ ไหลงาม

ดร.สายสมร คักดีคำดวง

ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ดร.ไพโรจน์ อักษรเสือ

ดร.ปาริสา อร่ามเรือง

ดร.วสันต์ แสงเหลา

ดร.บุญไพร หมูทองหลาง

ดร.ธีรศักดิ์ นรดี

ดร.สัจจา ฝ่ายคำตา

ดร.สุภชัย จันปุ่ม

ดร.มณฑาทิพย์ เสวยยคะ

ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ

ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล

ดร.วิชัย จันทร์จำรูญ

ดร.เฉลิมวุฒิพิทักษ์ ลาภหลาย

ดร.ชีวิน อ่อนละอ

ดร.จิตโสภณ เคนจันทิก

ดร.สรวิชัย กุลแดง

ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

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

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

ศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี สารรัตน์

ศาสตราจารย์ ดร.สุภชัย สิงห์ยะบุศย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



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

ศาสตราจารย์ ดร.ดุสิตวัฒน์ แก้วอินทร์

รศ.ดร.สิทธิพล อาจอินทร์

รศ.ดร.อังคณา ตุงคะสมิต

รศ.ปิยะวรรณ ศรีสุรักษ์

รศ.ดร.นิธย์ บุหงามงคล

รศ.มัลลวีร์ อดุลวัฒน์ศิริ

ผศ.ดร.ประยูร แสงใส

ผศ.ดร.ภาสพงศ์ ผิวพอใช้

ผศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ

ผศ.ดร.กลมเกลียว มาเวียง

ดร.สมพร หวานเสรีจ

ดร.แสงสุรีย์ ดวงคำน้อย

ดร.รัตนารณ สมบูรณ์

ดร.ภัทรนันท์ ไหลงาม

ดร.สาคร มหาหิงค์

ดร.แสงรุณีย์ มีพร

ดร.ไกรศิษฐ์ เปวรินทร์

ดร.สุเทพ ปาลสาร

ดร.อภิญา จันทา

ดร.พิมพ์ลดา มานวงศ์

ดร.มารุต อุปนิสาร

ดร.วรฉาย ทองคำ

ดร.เวชมณี ถวิลการ

ดร.ดุริยะ จันท์ประจำ

ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ดร.นัยนา เจริญพล

ดร.วชิรปัญญา ปัญญาว่อง

ดร.คชา โกศิลา

ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง

ดร.ทองใบ ทองมาก

นักวิชาการอิสระ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สถาบันรัชต์ภาคย์

ศูนย์ภาษาอังกฤษ

สาขาระเบียบวิธีวิจัย

รศ.ดร.พัชรี จันท์เพ็ง

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



สาขาระเบียบวิธีวิจัย

รศ.ดร.จตุภูมิ เขตจตุรัส

รศ.ดร.สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์

รศ.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.ประกฤติยา ทักชีโน

ผศ.ดร.เมตตา มาเวียง

ดร.ปานจิตร กุสุมาลย์

ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก

ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์

ดร.ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ

ดร.พงษ์ลัดดา รักณรงค์

ดร.พลิชฐ์ อมรเชษฐ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทบรรณาธิการ

วารสารส่งเสริมการเรียนรู้ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ 2567 เป็นวารสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยทางกองบรรณาธิการได้รักษามาตรฐานตามกรอบของวิชาการ พร้อมทั้งดำเนินงานเพื่อผลักดัน และพัฒนาคุณภาพของบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความอื่น ๆ ตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีความพยายามฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังจากที่เกิดโรคระบาด Covid-19 โดยการใช้ Soft Power เข้ามาเป็นกลไกหลักในการดำเนินการของรัฐบาล ซึ่ง Soft Power คือ การเผยแพร่วัฒนธรรมที่ทำให้ผู้อื่น “ต้องการ” และ “ยอมรับ” อย่าง “เต็มใจ” โดยเจ้าของแนวคิดนี้ คือ ดร.โจเซฟ เนย์ (Joseph Nye) ซึ่งได้รับการกล่าวถึงมากในหลายปีที่ผ่านมา โดยสามารถสร้างอำนาจต่อรองในระดับนานาชาติ ผ่านการดึงดูดทางวัฒนธรรมด้วยสื่อการท่องเที่ยว เพื่อแทรกซึมชุดความคิดและภาพลักษณ์ (National Branding) ที่ประเทศนั้นต้องการให้ทั่วโลกจดจำ การเล็งเห็นความสำคัญของการผลักดัน Soft Power และอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทย (Creative Economy) เป็นหนึ่งในฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และขยายศักยภาพสู่การส่งออกในระดับสากลจึงมีโครงการ 5F ที่จัดหมวดหมู่ความน่าสนใจไว้ คือ 1) Food อาหารไทย 2) Film ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 3) Fashion การออกแบบแฟชั่นไทย 4) Fighting ศิลปะการป้องกันตัวแบบไทย หรือมวยไทย และ 5) Festival เทศกาลประเพณีไทย อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก Soft Power คือ พลังศักยภาพเดิมที่มีอยู่ภายในองค์การที่จะดึงดูดหรือนำมาใช้เป็นพลังขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้การสร้างความมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการปฏิบัติรวมพลังกันสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามว่าต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้างเพื่อเตรียมผู้เรียนไปสู่สังคมอนาคต รวมทั้งการต่อยอดความสามารถเดิม (Up skills) ให้สูงขึ้น การเสริมสร้างขีดความสามารถใหม่ (Re-skills) แสดงให้เห็นการทำงานร่วมกันภายใต้พลังความร่วมมือโดยไม่ใช้การบังคับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สะท้อนบรรยากาศ All for Education ในบริบท Soft Power ทางด้านวัฒนธรรม ค่านิยมบทบาทการสร้างประชาธิปไตยและการเคารพสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ใน New Normal ซึ่งเรียบง่ายไม่ซับซ้อน

ในวารสารฉบับนี้ขอแนะนำสาระทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับโมเดลการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากแนวคิดดังกล่าว จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางกองบรรณาธิการวารสารส่งเสริมการเรียนรู้เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มาจากหลากหลายสาขา พร้อมสนับสนุนนักวิชาการ อาจารย์ รวมไปถึงนิสิต นักศึกษาที่มีความสนใจในการเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อเสริมคุณค่าและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการในระดับชาติ ระดับนานาชาติ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

กองบรรณาธิการ



สารบัญ

บทความ	หน้า
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สมัญทิ์ กางเพ็ง	1-13
รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ บุญจักรวาล รอดบำเรอ	14-25
รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง สุพจน์ ประไพเพชร และสุดสวาสดี ประไพเพชร	26-39

Curriculum Leadership Development Model of School Administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1

Samrit Kangpheng^{1*}

¹ Graduate School, Rajapark Institute

* Corresponding author. E-mail: skangpheng@gmail.com

ABSTRACT

The research objectives were to (1) study the curriculum leadership behavior of school administrators in the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, (2) analyze factors of the curriculum leadership model of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, and (3) construct and evaluate the curriculum leadership development model of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1. This is mixed methods research with an explanatory design. The sample comprised 260 school administrators and teachers derived from *stratified random sampling*. The instrument used for data collection was a 5-level-rating scale questionnaire with content validity between 0.6-1.00. The reliability of the whole version is 0.985. The data was analyzed using LISREL statistical software and experts for the model assessment. The research results were as follows: (1) The curriculum leadership behavior of the school administrators as a whole and in detailed dimensions are at a medium level. (2) Theoretical model of curriculum leadership factors is congruent with empirical data with Chi-square (χ^2) equaling 3.98; degree of difference (df), 5; statistical significance (P-value), 0.06; goodness-of-fit index (GFI), 1.00; adjusted goodness-of-fit index, 0.98; and root-mean-square error (RMSE), 0.00. And (3) the curriculum leadership development model (The CLD Model) includes 3 dimensions and 3 development mechanisms, with the evaluation of suitability, probability, and benefit at the high level.

Keywords: Curriculum Leadership, Development Model, School Administrator

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง^{1*}

¹ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

* Corresponding author. E-mail: skangpheng@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (2) วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ (3) สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบแผนเชิงอธิบายตามลำดับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 260 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนต่อพารามิเตอร์โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรม LISREL และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 3.98 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.06 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และ (3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตร (The CLD Model) ประกอบด้วย 3 มิติ และ 3 กลไกในการพัฒนา โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางหลักสูตร, รูปแบบการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2024 JAE: Learning Encouragement Journal

บทนำ

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาเนื่องจากหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิด (thought) การปฏิบัติ (action) และจุดมุ่งหมาย (purpose) ไว้ด้วยกัน ซึ่งมาตรฐานหลักสูตรเป็นเรื่องของระบบ (curriculum standards as a system) หรือระบบหลักสูตร (curriculum system) เป็นการจัดองค์ประกอบทั้งหมดของกระบวนการหลักสูตร ทั้งการยกร่าง การสร้าง การใช้ และการประเมินหลักสูตรให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันภายใต้กรอบแนวคิดพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ คือ พลังทางสังคม (social forces) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (theories of human development) และทฤษฎีการเรียนรู้ และแบบการเรียนรู้ (theories of learning and learning styles) (Null, 2017; Parkay et al., 2014) การบริหารจัดการหลักสูตรให้เกิดประสิทธิผลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งภาวะผู้นำตามแนวความคิดเดิมที่เน้นการใช้คำสั่งและการกำกับควบคุมจึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลได้อีกต่อไป เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม และองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลกมีแนวโน้มในอนาคตที่มุ่งเน้นให้องค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ยังคงความมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้บริหารยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีก ในขณะเดียวกัน การบริหารจัดการไม่ว่าจะเกี่ยวกับภาครัฐหรือเอกชนก็ตามมีปัจจัยหลายๆ อย่างที่เกี่ยวข้องในการบริหาร

จัดการให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือตัวผู้นำหรือผู้บริหารงานที่เปรียบเสมือนศูนย์บัญชาการในการวางแผนและสั่งงานคล้ายกับสมองของคน ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือภาวะผู้นำที่เป็นคุณลักษณะพิเศษ ซึ่งจะต้องมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ และมีจริยธรรม รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่าเป็นมืออาชีพที่จะเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง การบริหารจัดการในระบบองค์การใดก็ตามเพื่อไปสู่เป้าหมายแล้วทุกคนต่างยอมรับว่าผู้นำย่อมมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทองค์การของตน ดังนั้น หน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการเป็นผู้นำทางหลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่จะกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ “ภาวะผู้นำทางหลักสูตร (curriculum leadership)” จึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเดินทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glatthorn et al., 2017)

แต่ที่ผ่านมาจากผลการจัดการศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตจากหลักสูตรสถานศึกษายังไม่บรรลุผลและตอบโจทย์การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ได้เท่าที่ควรซึ่งจะเห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) หรือ โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่บ่งชี้ถึงจุดอ่อนด้านคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพของนักเรียน ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561) “ภาวะผู้นำทางหลักสูตร หรือ curriculum leadership” เป็นคำศัพท์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ โดยเริ่มมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมขึ้นในปี 2001 จากนโยบาย NCLB ของสหรัฐอเมริกาที่ได้ออกกฎหมาย No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB) ที่ยึดหลักการความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามากขึ้น รัฐ และชุมชนมีอิสระในการจัดการศึกษามากขึ้น ส่งเสริมการใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่พิสูจน์แล้วว่าได้ผล และพ่อแม่ผู้ปกครองมีทางเลือกสำหรับบุตรหลานของตนเองมากขึ้น เป็นนโยบายที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ และกระตุ้นให้สถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพครู รวมถึงการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลเพื่อที่จะปิดช่องว่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา จึงเป็นที่มาของคำว่า “เด็กของเราจะไม่ถูกทอดทิ้ง (no child left behind)” (U.S. Department of Education, 2004) และเนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะนำไปสู่การบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าของหลักสูตร (Bradley, 2004) ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำทางหลักสูตรจะให้นิยามค่อนข้างยากแต่นักวิชาการให้นิยามไว้หลากหลายทั้งในมุมมองทั้งกว้างและแคบ ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางหลักสูตรเป็นกระบวนการที่จะสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายได้ทั้งระบบ (system) โดยการเชื่อมโยงหลักสูตร (connecting) การสอน (instruction) การวัดผล (assessment) และประเมินผล (evaluation) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการเรียนรู้ ดังนั้น โมเดลภาวะผู้นำทางหลักสูตรจึงมีความสัมพันธ์ภายในร่วมกันในหลายมิติ ได้แก่ ทฤษฎีหลักสูตร (curriculum theory) บทบาททางการเมือง (role of politics) อัตลักษณ์ของภาวะผู้นำ (leadership identity) ที่อยู่ภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรม อิทธิพลทางการเมือง การมีส่วนร่วมของชุมชน และวัฒนธรรมโรงเรียน (Wiles, 2009; Glatthorn, et al., 2017; Sorenson, et al., 2011; Ylimaki, 2011)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทการศึกษาไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายสถานศึกษานำเสนอเต็มศึกษา (STEM Education) ไปใช้โดยมีการอบรมพัฒนาครูในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ แต่กลับไม่ให้ความสำคัญภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานดังกล่าวประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร (connecting) การสอน (instruction) การวัดผล (assessment) และประเมินผล (evaluation) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการมองหลักสูตรและการสอนแบบแยกส่วน และขาดความสามารถในการเป็นผู้นำทางหลักสูตรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารหลักสูตร (curriculum management) เนื่องจากภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการบริหาร

หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำทางหลักสูตร (The principal as curriculum leader)” (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2560; Glarhorn et al., 2017)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 10 ด้าน โดยเฉพาะในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ (2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา (4) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา (7) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และ (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจากผลการดำเนินงาน มีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุง พัฒนา หรือให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น คือ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้หรือวิธีการบริหารจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนา โดยมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรมีรูปแบบ/แนวทาง/วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการบริหาร และการเป็นผู้นำด้านหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2566)

ดังนั้น การที่จะบรรลุผลตามนโยบายดังกล่าว ภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลซึ่งในประเทศไทยยังไม่มีนักการศึกษากล่าวถึงมากนัก โดยส่วนใหญ่จะเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตร และหลังจากที่ได้มีการศึกษาและนำเสนอทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทำให้นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเริ่มสนใจและให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่จะผลิตผู้เรียนให้มีทักษะดังกล่าว ซึ่งการจะบริหารจัดการหลักสูตรให้ประสบผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยทั้งการบริหารจัดการ (management) ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในงาน และภาวะผู้นำ (leadership) ที่เป็นกระบวนการที่โน้มน้าวจิตใจ (persuasion) ให้ผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจและพึงพอใจที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติหรือเกี่ยวข้องในระดับสถานศึกษาเกิดความตระหนักและร่วมมือกันดำเนินงานด้านหลักสูตรด้วยความเต็มใจรับผิดชอบเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกรอบแนวคิดและสารสนเทศสำคัญในการพัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำ และยังใช้เป็นเครื่องมือสำคัญให้การบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนำไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiring) และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู (empowering) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมมือกันดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน (English & Steffy, 2005; Brubaker, 2004)

วัตถุประสงค์การวิจัย

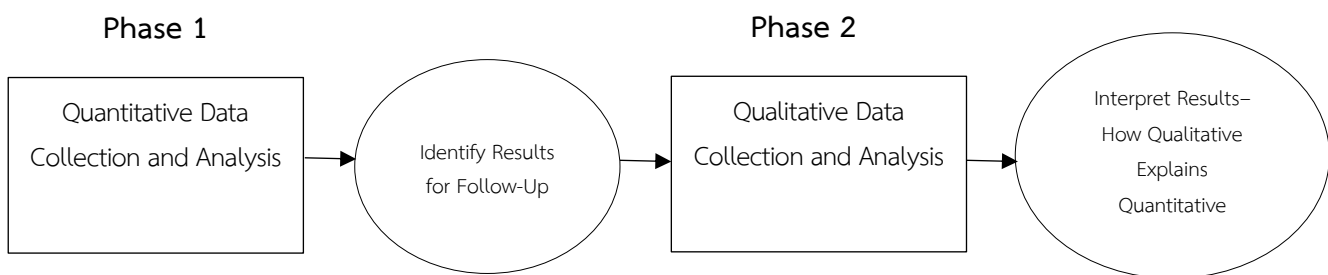
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) โดยการออกแบบขั้นพื้นฐาน (the basic mixed methods designs) ใช้แบบแผนเชิงอธิบายเป็นลำดับ (the explanatory sequential design) เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษามีเอกสารที่เกี่ยวข้องเพียงพอที่จะกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data collection and analysis) โดยการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 260 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ สอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.978 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงด้วยโปรแกรมลิสเรล

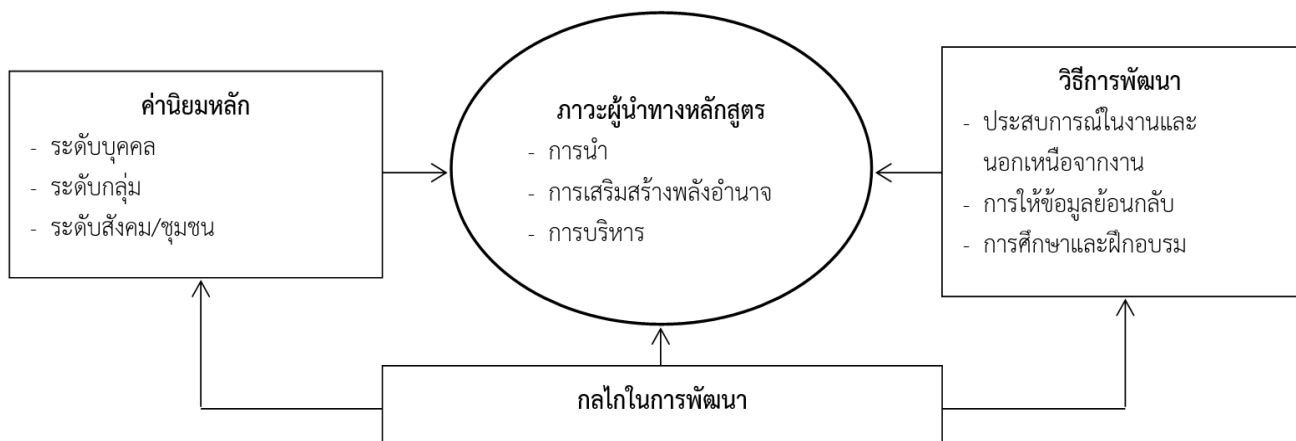
ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data collection and analysis) โดยใช้การวิจัยพหุกรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารวิชาการหรือหลักสูตรสถานศึกษาในระดับชาติ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และลงข้อสรุป (Inferences drawn) เพื่อนำเสนอโมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 (Creswell, 2015; Creswell & Creswell, 2018, 2022; DeCuir-Gunby & Schutz, 2017; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2560) สำหรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ดังแบบแผนการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบแผนอธิบายเป็นลำดับ (The explanatory sequential design)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่านิยมหลักของผู้บริหาร องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางหลักสูตร วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ และกลไกในการพัฒนา โดยมีความสัมพันธ์กันดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

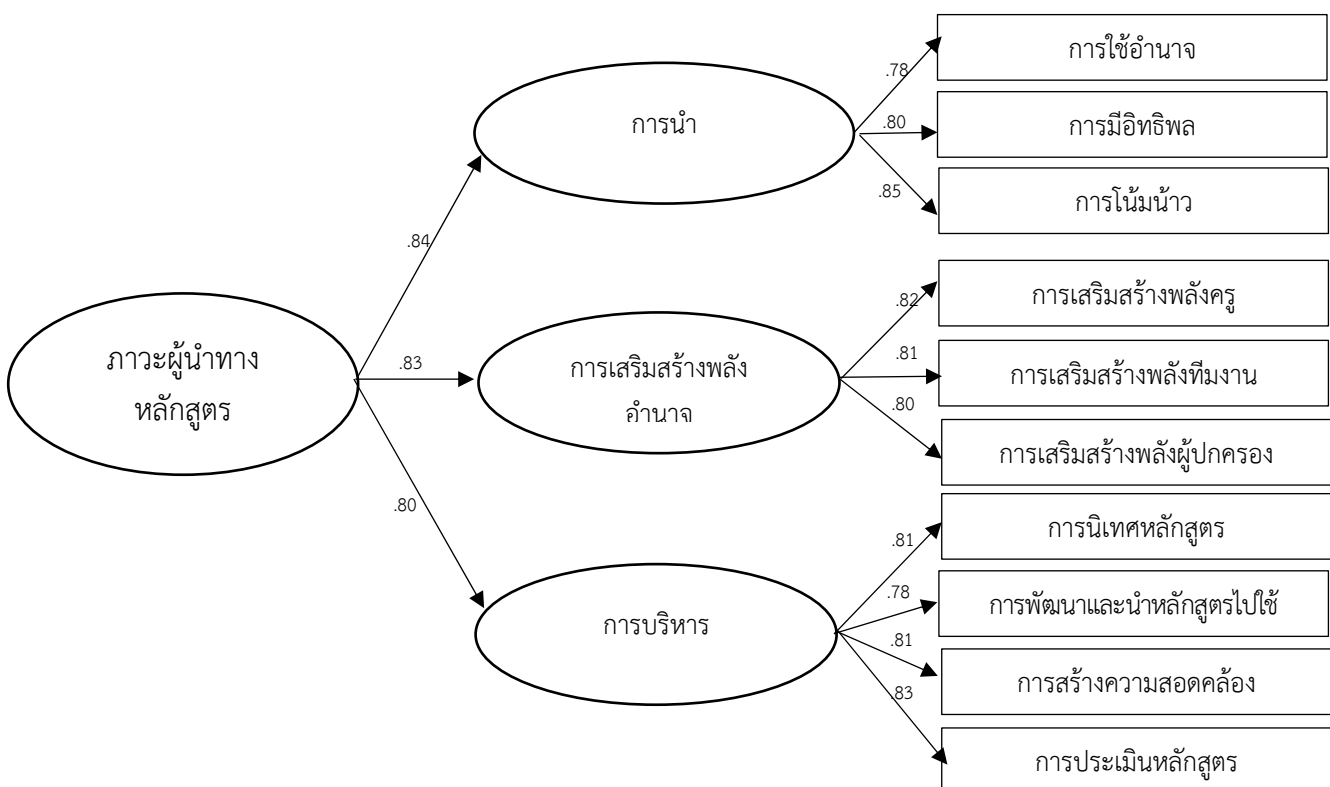
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.50) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านการนำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.54) รองลงมาคือด้านการบริหาร ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.59) และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.53) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำทางหลักสูตร	ระดับพฤติกรรม (n=260)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการนำ	3.43	0.54	ปานกลาง
2	ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.30	0.53	ปานกลาง
3	ด้านการบริหาร	3.33	0.59	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.35	0.50	ปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 3.98 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.06 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยด้านการนำมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (0.84) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (0.83) และด้านการบริหาร (0.80) ดังภาพที่ 3



Chi-Square= 3.98, df=5, P = .06, GFI=1.00, AGFI=0.98, RMR=0.00, RMSEA=0.00

ภาพที่ 3 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า องค์ประกอบหลักในการพัฒนามี 3 มิติ 3 กลไก ดังนี้

มิติที่ 1 ค่านิยมหลัก 7 ประการ คือ ระดับปัจเจกบุคคล (individual value) ได้แก่ จิตสำนึกในตนเอง (consciousness of self) การกระทำที่สอดคล้องทุกด้านภายในตน (congruence) ความผูกพัน (commitment) ระดับกลุ่ม (group value) ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น (collaboration) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (common purpose) การโต้แย้งด้วยเหตุผล (controversy with civility) และระดับสังคม/ชุมชน (society/community) ได้แก่ ความเป็นสมาชิกหรือพลเมืองดี (citizenship)

มิติที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตร 3 ประการ ได้แก่ 1) การนำ (leading) เป็นการใช้อำนาจ (power) ที่เป็นในแบบของการใช้อิทธิพล (influence) เพื่อการโน้มน้าว (persuasion) ให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลและเต็มใจร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสมาชิกทุกคนได้ประโยชน์ไปพร้อมกันในการพัฒนาตนเองสายอาชีพ และจิตวิญญาณ 2) การสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowering) เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ ด้วยหลักปรัชญาว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่คือการส่งเสริมให้ทุกคนมีภาวะผู้นำเพื่อร่วมกันทำงานตามความสามารถพิเศษเฉพาะตน ในทางหลักสูตรเป็นการใช้อำนาจให้บุคคลและกลุ่มที่เกี่ยวข้อง คือครู ทีมงาน และผู้ปกครอง (empowered teachers, empowered teams, and empowered parents) และ 3) การบริหาร (managing) เป็นการมอบอำนาจ หรือกระจายความรับผิดชอบให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการรับผิดชอบ เช่น ครูผู้สอน ทีมงานของผู้บริหาร และหรือตัวแทนของผู้ปกครอง

มิติที่ 3 วิธีการพัฒนา 70:20:10 เป็นวิธีการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิผล คือร้อยละ 70 ได้จากประสบการณ์ในงาน (on the job experience) และประสบการณ์นอกเหนือจากงาน (off the job experience) ร้อยละ 20 ที่ได้จากการเป็นที่ปรึกษา (counseling) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) หรือการสอนงาน (coaching) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (personal feedback) และร้อยละ 10 ได้จากการศึกษาและฝึกอบรม (education/training)

และกลไกในการพัฒนา ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหาร 2) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนสภาพแวดล้อมภายใน (internal environment) 3) การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment)

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทางหลักสูตรเป็นภาวะผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการบริหารจัดการหลักสูตรโดยเฉพาะที่เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเลยมองหรือให้ความสำคัญน้อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับ อัษฎาวุธ บุญเกิด, ทรงเดช สอนใจ, และวสันต์ชัย กากแก้ว (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไว้เป็นองค์ประกอบหนึ่งใน 6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสอดคล้องกับ ปวีณา บุทธิจักร, วัฒนา สุวรรณไตรย์, และจินดา ลาโพธิ์ (2564); พิมล ป้องเรือ และสุธิดา หอวัฒนกุล (2565); ศาลินา บุญเกื้อ (2554); Chan and Morris (2022) ที่กำหนดองค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร องค์กร การนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุง รวมถึงด้านการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางหลักสูตร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, สรายุทธ กันหลง, และสุรัช อนุตระกูลชัย (2561) ที่ได้วิเคราะห์โมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อในรายละเอียดของพฤติกรรมแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตร พบว่า พฤติกรรมการนำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่การเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมต่ำสุด จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าในบริบทการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จะให้ความสำคัญการนำมากกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำโดยตำแหน่งจึงให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลซึ่งเป็นเรื่องของการนำ จึงอาจจะเลยกระบวนการหรือวิธีทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูและผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ทีมงาน และผู้ปกครองให้มากยิ่งขึ้น โดยการเอื้ออำนาจ หรือมอบอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องตามตำแหน่งสายบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาที่ถูกมอบหมายให้ดำเนินการหรือปฏิบัติตามนโยบายที่หน่วยเหนือกำหนดตามระบบระเบียบและโครงสร้างขององค์กร โดยการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบซึ่งเป็นกลไกปกติขององค์กร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ/การจัดระบบ และการควบคุมที่เน้นให้ทำถูกต้องตามระเบียบมากขึ้นจะช่วยสนับสนุนให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและคล่องตัวมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Harvard Business School (2006); Maxwell (2011) ที่ให้แนวคิดไว้ว่า ระดับตำแหน่งหน้าที่ (position) แม้เป็นภาวะผู้นำระดับต่ำที่สุดเนื่องจากพลังโน้มน้าวหรือการจูงใจ (persuasion) มาจากตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนอื่นจำเป็นต้องทำตามโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่มีพื้นฐานมาจาก “สิทธิ” ที่ได้มาจากตำแหน่งของผู้นำนั่นเองซึ่งจะเป็นได้เพียง “ผู้บริหาร” หรือ “หัวหน้า” แต่ไม่สามารถเป็น “ผู้นำ” ได้เลยเพราะใครก็ได้มีสิทธิเข้าสู่ตำแหน่งนี้ได้ทุกคน (people follow you because they have to) จึงทำให้ผู้นำประเภทนี้จะยึดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ นโยบาย และผังองค์กรต่างๆ เพื่อควบคุมคนอื่น ผู้คนจะทำตามเฉพาะภายในขอบเขตอำนาจของผู้บริหารเท่านั้น แต่หากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูหรือผู้เกี่ยวข้องในการทำงานอย่างมีส่วนร่วมย่อมนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน และส่งเสริมการบริหารของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วย

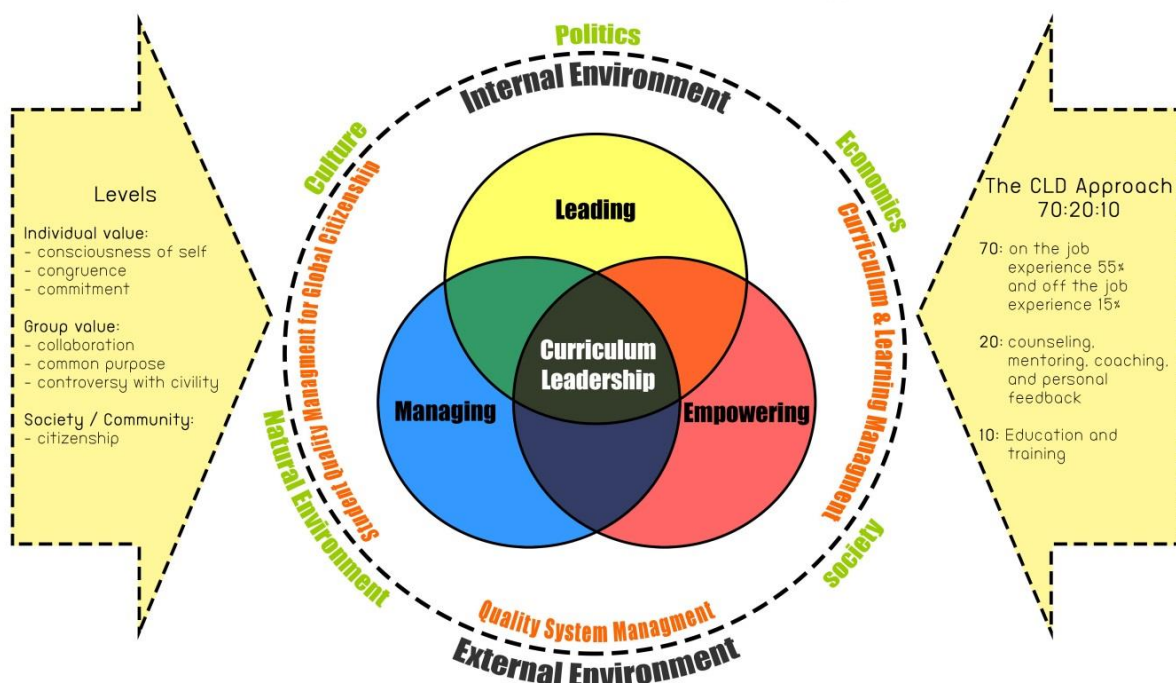
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตร 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการนำ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การใช้อำนาจ การมีอิทธิพล การโน้มน้าว 2) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังครู การเสริมสร้างพลังทีมงาน และการเสริมสร้างพลังผู้ปกครอง และ 3) ด้านการบริหาร 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การนิเทศหลักสูตร การพัฒนาและนำหลักสูตรไปใช้ การสร้างความสอดคล้อง และการประเมินหลักสูตร พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และใกล้เคียงกันคืออยู่ระหว่าง 0.78-0.85 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับบริบทเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นองค์ประกอบในการวัดและพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการการสังเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบมีการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างลุ่มลึกและเพียงพอ และได้มีการนำไปทดลองใช้ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพียงพอสอดคล้องกับพารามิเตอร์ที่จะประมาณค่าจึงส่งผลให้รูปแบบภาวะผู้นำทางหลักสูตรสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, สรายุทธ กันหลง, และสุรัชย์ อนุตระกูลชัย (2561) ที่ได้วิเคราะห์โมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับสัดส่วนทั้งสามอย่างสมดุลเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership effectiveness) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นให้ความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกลุ่มที่เกิดจากการนำหรือการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการอย่างพึงพอใจ เช่น ผลผลิตภาพ (productivity) คุณภาพ (quality) ความพึงพอใจ (satisfaction) และสถานการณ์ (situation) เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาทำความเข้าใจรอบแนวคิดของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ ประการแรก คือ Leader characteristics and traits ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะและมีบุคลิกภาพของตนเองว่ามีภูมิหลังอย่างไร มีสิ่งใดบ้างที่ติดตัวมาและควรมีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอย่างไร มีความสามารถพิเศษหรือไม่ที่ส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีได้ ประการที่สอง Leader behavior and style โดยจะต้องศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำว่ามีพฤติกรรมการนำอย่างไร จะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างไร พฤติกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องมุ่งคน หรือมุ่งงาน หรือมุ่งทั้งสองด้านอย่างไร รวมไปถึงจะต้องศึกษาสไตล์หรือแบบการบริหารว่าผู้นำที่ดีจะมีการบริหารแบบไหน อย่างไร ประการที่สาม Group member characteristics โดยจะต้องศึกษาและเข้าใจ

เกี่ยวกับการบริหารทีมงาน เช่น การดึงคนในกลุ่มเข้ามาทำงาน การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนในทีมงาน เป็นต้น และประการสุดท้าย Internal and external environment ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งที่สนับสนุนและต่อต้าน รวมถึงสามารถเชื่อมโยงบริบทต่างๆ มาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ (vision) และกลยุทธ์ (strategy) ขององค์กร (DuBrin, 2010; Glatthorn et al., 2017)

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ค่านิยมหลักระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม/ชุมชน มิติที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตร 3 ประการ ได้แก่ การนำ การสร้างเสริมพลังอำนาจ และการบริหาร มิติที่ 3 วิธีการพัฒนา 70:20:10 เป็นวิธีการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ร้อยละ 70 ได้จากประสบการณ์ในงาน และประสบการณ์นอกเหนือจากงาน ร้อยละ 20 ที่ได้จากการเป็นที่ปรึกษา การเป็นที่เลี้ยง หรือการสอนงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และร้อยละ 10 ได้จากการศึกษาและฝึกอบรม และ 3 กลไกในการพัฒนา ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหาร 2) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนสภาพแวดล้อมภายใน และ 3) การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรใช้ทั้งวิธีการวิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางหลักสูตร แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งรูปแบบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ และการวิจัยเชิงปริมาณที่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยสถิติเพื่อยืนยันองค์ประกอบในการวัดตัวแปร รวมทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพที่ให้ความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบทำให้ผลการประเมินมีความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ศาลินา บุญเกื้อ (2554) ที่วิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการประกันคุณภาพ และด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและการสนเทศทางการศึกษาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ มี 5 กลยุทธ์หลัก คือ (1) กลยุทธ์เสริมสร้างภาวะผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร (2) กลยุทธ์เสริมสร้างภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล (3) กลยุทธ์เสริมสร้างภาวะผู้นำในการประกันคุณภาพ (4) กลยุทธ์เสริมสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศทางการศึกษา และ (5) กลยุทธ์เสริมสร้างภาวะผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ และพิมล ป่องเรือ และสุธิดา หอวัฒนกุล (2565) ศึกษาโมเดลการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการในการบริหารสถานศึกษา ต้นศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นควรมุ่งเน้นหลักการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลายทั้งประสบการณ์ในงานและนอกเหนือจากงาน (2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อนทั้งด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) ด้านการบริหารด้วยระบบคุณภาพ (quality system management) และด้านการบริหารคุณภาพนักเรียนให้เป็นพลโลก (student quality management for global citizenship) และ (3) การวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (society, economics, politics, culture, and natural environment) รวมถึงการประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง (Campbell & Samiec, 2005; Hemdemhall et al., 2013; DuBrin, 2010; Day et al., 2009; Glatthorn et al., 2017) ในขณะเดียวกัน จากการเปลี่ยนในโลกปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนขึ้นการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในปัจจุบันจึงควรครอบคลุมในทุกมิติทั้งในมิติ ค่านิยมพื้นฐานทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคมหรือชุมชน มิติองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่เน้นทั้งเรื่องการบริหาร การนำ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และมิติของวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบท รวมทั้งมีกลไกสนับสนุนทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหาร การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน และโอกาสและอุปสรรคที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่หรือความคิดริเริ่มจากการวิจัยได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตร (The CLD Model) ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติค่านิยมหลัก 7 ประการ มิต้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตร 3 ประการ มิตีวิถีการพัฒนา 70:20:10 และ 3 กลไกในการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตร (curriculum leadership) 3 ประการ คือ 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหาร คือ ผู้นำเปิดใจกว้างให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแบบเปิด ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำทางหลักสูตรเป็นพฤติกรรมของผู้รับผิดชอบในสถานศึกษาในการทำหน้าที่ให้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายคือให้ประสบการณ์กับผู้เรียนเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ดีกับการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ม้องค์ประกอบของพฤติกรรมสามด้านที่ทับซ้อนกันคือ ด้านการนำ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการบริหาร นอกจากนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในภาพรวม (holistic) 2) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนสภาพแวดล้อมภายใน (internal environment) ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) การบริหารด้วยระบบคุณภาพ (quality system management) และการบริหารคุณภาพนักเรียนให้เป็นพลโลก (student quality management for global citizenship) และ 3) การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคสภาพแวดล้อมนอก (external environment) ได้แก่ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (society, economics, politics, culture, and natural environment) ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (The Curriculum Leadership Development Model หรือ CLD Model)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการวิจัยจะเห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญมากขึ้น ในขณะเดียวกันแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนหรือสร้างความตระหนักให้เกิดการแสดงออกเชิงพฤติกรรม หรือพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านการนำ ควรให้ความสำคัญกับการโน้มน้าวผู้ตามมากยิ่งขึ้น เช่น ให้ข้อมูลสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความเป็นจริง และตั้งใจฟังและประเมินการรับรู้ของผู้ฟัง เป็นต้น

1.2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังครู เช่น ให้อำนาจแสดงความสามารถตามศักยภาพ ให้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน และให้การยอมรับ ยกย่องให้เกียรติเคารพการตัดสินใจ เป็นต้น

1.3 ด้านการบริหาร ควรให้ความสำคัญกับการประเมินหลักสูตร เช่น ประเมินการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้มีประโยชน์ มีความหมาย และมีคุณค่า และมีการประเมินระหว่างดำเนินการเพื่อตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรควรมองให้ครอบคลุมในทุกมิติทั้งในมิติค่านิยมพื้นฐานทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคมหรือชุมชน มิติองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่เน้นทั้งการบริหาร การนำ การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีการวิเคราะห์ถึงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และมิติของวิธีการพัฒนาที่หลากหลายให้สอดคล้องในแต่ละบริบทเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการนำ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการบริหาร

2.2 ควรมีการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำทางหลักสูตรที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือระดับอื่นๆ

2.3 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และครูเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู หรือผู้เรียน เพื่อการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบที่ได้จากการวิจัย

2.4 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บเฉพาะประเด็นระดับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้เพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างความเป็นไปได้ และพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริง

เอกสารอ้างอิง

- ปวีณา บุทธิจักร, วัฒนา สุวรรณไตรย์, และจินดา ลาโพธิ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 210-220.
- พิมล ป้องเรือ และสุธิดา หอวัฒนกุล. (2565). โมเดลการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการในการบริหารสถานศึกษา ต้นศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 11(1), 123-134.
- ศาลินา บุญเกื้อ. (2554). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). *คู่มือการใช้หลักสูตรรายวิชาพื้นฐานวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาต้น*. <https://www.scimath.org/ebook-science/item/8923-2018-10-01-01-59-16>
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2560). *การวิจัยแบบผสมวิธี : กระบวนทัศน์การวิจัยในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, สรายุทธ กันหลง, และสุรัชย์ อนุตระกูลชัย. (2561). โมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนานาชาติมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 54-72.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน.
- อัมภาวุธ บุญเกิด, ทรงเดช สอนใจ, และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 755-766.
- Bradley, L.H. (2004). *Curriculum Leadership: Beyond Boilerplate Standards*. Lanham, ML: Scarecrow Education.
- Brubaker, D.L. (2004). *Creative Curriculum Leadership: Inspiring and Empowering Your School Community*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Campbell, S. & Samiec, E. (2005). *5-D Leadership: Key Dimensions for Leading in the Real World*. Mountain View, California: Davies-Black.
- Chan, T., Ridley, A., and Morris, R. (2022). Principals' Perception of Their Roles as Curriculum Leaders: A Comparison of High, Middle and Elementary Schools. *Educational Research and Development Journal*, 25(1), 82-98. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1360925.pdf>
- Creswell, J. (2015). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New York: Pearson.
- Day, C., et al. (2009). *The Impact of School Leadership on Pupils' Outcomes: Final Report*. University of Nottingham Press, Nottingham.
- DeCuir-Gunby, J., & Schutz, P. (2017). *Developing a Mixed Methods Proposal: A Practical Guide for Beginning Researchers*. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781483399980>
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada: South-Western, Cengage Learning.
- English, F. and Steffy, B. (2005). Curriculum Leadership: The Administrative Survival Skill in a Test Driven Culture and Competitive Educational Marketplace. In F. English (Ed). *The SAGE Handbook of Educational Leadership*. (pp.407-429). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Glatthorn, A. A., Jailall, J. M. S., & Jailall, J. K. (2017). *The Principal as Curriculum Leader: Shaping What is Taught and Tested*. Fourth edition. Thousand Oaks, California, Corwin, a SAGE Publishing Company.
- Harvard Business School. (2006). *The Essentials of Power, Influence, and Persuasion*. Business Literacy for HR Professionals. (Editor). Boston: Harvard Business School Press.
- Hemdemhall, M.E., Osland, J.S., Bird, A., Oddou, G.R., Maznevski, M.L., Stevens, M.J., and Stahl, G.K. (2013). *Global Leadership: Research, Practice, and Development*. 2nd ed. New York, NY: Routledge.
- Maxwell, J.C. (2011). *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. 4th ed. New York, NY: Center Street.
- Null, W. (2017). *Curriculum: From Theory to Practice*. 2nd ed. Lanham, ML: Rowman & Littlefield.
- Parkay, F.W., Anctil, E.J., and Hass, G. (2014). *Curriculum Leadership: Reading for Developing Quality Educational Programs*. 10th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sorenson, R.D., Goldsmith, L.M., Mendez, Z.Y., and Maxwell, K.T. (2011). *The Principal's Guide to Curriculum Leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- U.S. Department of Education. (2004). *A Guide to Education and No Child Left Behind*. Retrieved June 10, 2017, from <https://www2.ed.gov/nclb/overview/intro/guide/guide.pdf>.
- Wiles, J. (2009). *Developing Successful K-8 School: A Principal's Guide*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Ylimaki, R.M. (2011). *Critical Curriculum Leadership: A Framework for Progressive Education*. New York, NY: Routledge.

Model of Educational Resource Management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan

Bunchakkrawan Rotbamroe ^{1*}

¹ Graduate School, Rajapark Institute

* Corresponding author. E-mail: bunrotbamroe@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to investigate problems of educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan; 2) to develop a model for educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan; and 3) to examine the appropriateness and feasibility of educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The research consisted of 3 steps: step 1; investigate problems in educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The sample group consisted of 63 school administrators. The confidence level was 0.92; step 2: develop a model for educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan and assess the content validity of the model by 5 experts; and step 3: examine the appropriateness and feasibility of the educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The sample group who provided important information consisted of 16 school administrators. The confidence values were 0.93 and 0.95. The data were analyzed using basic statistics such as mean and standard deviation. The research results were as follows: 1) Problems in educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan were overall high. 2) The results of developing a model for educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan were categorized into five components, 23 indicators. The five components consisted of (1) educational resource management process/steps, (2) educational resource management methods, (3) types of educational resources, (4) educational resource management strategies, and (5) success conditions. 3) The results of examining the appropriateness and feasibility of educational resource management of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan were overall at the highest level.

Keywords: Model, Management, Educational Resource, School

รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

บุญจักรวาล รอดบำเรอ^{1*}

¹ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

* Corresponding author. E-mail: bunrotbamroe@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีค่าความเชื่อมั่น .93 และ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ตัวชี้วัด 23 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (2) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (3) ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา (4) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหาร, ทรัพยากรทางการศึกษา, โรงเรียน

© 2024 JAE: Learning Encouragement Journal

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินหรือทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุให้สถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ

สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา โดย 1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษี เพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ 2) ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริม ให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุนการอุดหนุน และ ชู มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

กฎหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยเป็นกฎหมายแม่บทเพื่อเป็นฐานหลักในนโยบายแห่งรัฐด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬาของประเทศและเป็นฐานหลักในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ การนำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผลต่อการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแลบำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินและที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐ ที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือ โดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของ สถานศึกษา บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลรวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับ ที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาและเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญา การซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงิน งบประมาณ ไม่เป็นรายด้านที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคลรวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับ ที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาและเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงิน งบประมาณ ให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นได้ตามระเบียบที่ กระทรวงการคลังกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 20-21) ทั้งนี้ โดยรูปแบบ/แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นรูปแบบ และแนวทางการดำเนินการด้วยแนวคิดให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อสนับสนุน การจัดการศึกษา ทั้งที่เป็น เงิน และไม่ใช่เงิน ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา ด้วยความเสมอภาค มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากทุกภาคส่วน บนพื้นฐานของการศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษา ทั้งการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมติดตาม และประเมินผล ร่วมชื่นชมผลสำเร็จ ตลอดจนหลักการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลักการกระจายความรับผิดชอบ หลักความเชื่อถือและ ไว้วางใจ ซื่อสัตย์และกัน หลักการประสานความร่วมมือ หลักการประชาสัมพันธ์ และหลักการติดตาม ตรวจสอบและรายงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สภาพปัญหาภายหลังจากการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาล พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ ประสบปัญหาความ ไม่เพียงพอของงบประมาณและปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งอาจเกิดจากความจำกัดด้านบุดหนุนการศึกษา การไม่สามารถกระจาย โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพสู่กลุ่มคนด้อยโอกาสได้อย่างแท้จริง ทำให้เพิ่มความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาระหว่าง เขตเมืองกับชนบทและไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ นั้นไม่เพียงพอ กับความต้องการในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการพัฒนา สถานศึกษา โดยมีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ผู้อุปถัมภ์ให้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนต่อไป ถึงแม้ว่า รัฐบาลจะมีการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนการศึกษา ให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นทุกปีก็ ตาม แต่เรื่องความเสมอภาค คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา ยังคงกลายเป็นประเด็นหลักของการปฏิรูปการศึกษาอยู่

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุให้สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้วยงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุคน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาแต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

อย่างไรก็ดี การให้สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ในขณะเดียวกัน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทั้งในและต่างประเทศโดยการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาภายในประเทศ เป็นภาระหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจนในนโยบายการศึกษา เช่น National Assembly (2007) ได้ระบุให้ทุกภาคส่วนระดมทรัพยากรเงินและที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ สังคม องค์กรชุมชน และบุคคล มีบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา ภาคธุรกิจและสมาคมธุรกิจมีหน้าที่ในการให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวก และสนับสนุนครูและนักเรียน สื่อมวลชนมีหน้าที่สร้างรายการ เพื่อเผยแพร่การศึกษา เสริมสร้างความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อาชีพและอื่น ๆ ให้กับประชาชนและพ่อแม่ผู้ปกครองและครอบครัว มีหน้าที่ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ (ของโรงเรียน ให้ทุนการศึกษา ยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์การเรียน สร้างและทะนุบำรุงและฟื้นฟูอำนวยความสะดวกให้กับบุตรหลานให้ได้รับการศึกษา รวมถึงมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในโรงเรียน และแหล่งเงินทุนทางการศึกษาหลักมาจากงบประมาณรัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ องค์กรและภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนความช่วยเหลือของประชาคมระหว่างประเทศผ่านโครงการต่าง ๆ สำหรับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในประเทศลาวที่ตั้งอยู่นอกเมืองและในหมู่บ้าน จัดให้มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาของชุมชน (Village Education Development Committee, VEDC ประจำโรงเรียน (ประกอบด้วยหัวหน้าชุมชน รองหัวหน้า กรรมการโรงเรียน เลขาชุมชน สหภาพสตรี Laos Front สหภาพสำหรับเยาวชนและตัวแทนการรักษาความปลอดภัยของชุมชน) มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการศึกษาของโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหา ระบุงบดุลยสิทธิ์ในการแก้ปัญหาและจัดให้ผู้เรียน ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (Amanda, l'Anson, and Lomathmanyong, 2015) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นจะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา นั่นเอง (สุธิดา ศิริสวัสดิ์, รุจิร ภูสาร และภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, 2565)

จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดโดยภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคในประเด็นหลัก ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งยังขาดระบบและปัจจัยในการดำเนินการในกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณ เช่น ขาดแคลนความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ขาดแนวทางหรือรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นจุดอ่อนภายในของการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการอย่างยิ่ง นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวม พบว่า มีประเด็นปัญหาสำคัญ และจำเป็นทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล ด้านทรัพยากรสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ และด้านทรัพยากรงบประมาณ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องพิจารณารูปแบบหรือแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2565) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปภัสรา โยงราช (2565) ที่ทำการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การมีรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาทุกแห่งให้มีระบบการบริหารจัดการพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องกับหลักสูตร ตลอดจนปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

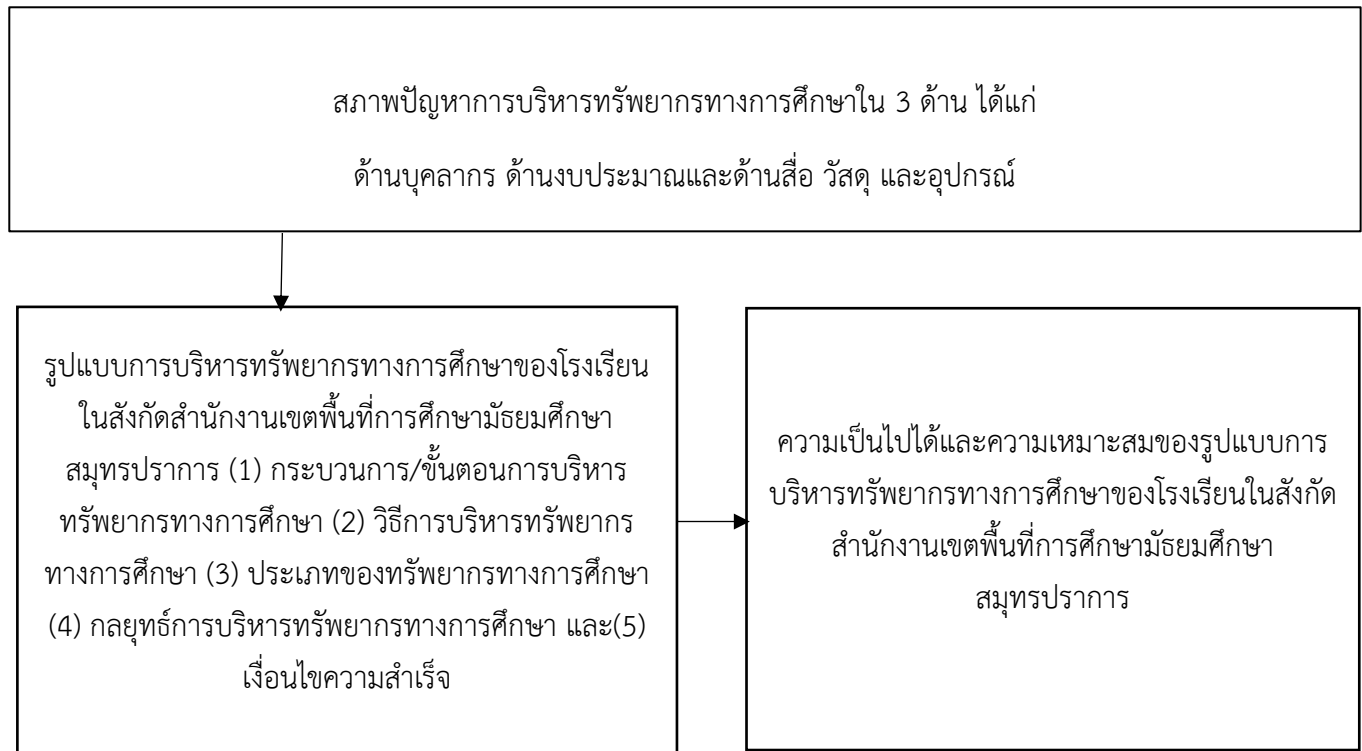
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 76 คน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากให้ได้จำนวนตามที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ และหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังนี้ คือ 1) นำผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา มาเป็นข้อมูลในการออกแบบรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ยกร่างรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษา 3) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของร่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 76 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โรงเรียนละ 1 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษา รวม 16 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับดีเยี่ยม และ/หรือ 2) มีผลการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีเยี่ยมโดยการพิจารณาคัดเลือกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา กำหนดเป็นขอบข่ายในการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ และด้านทรัพยากรงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) ขั้นวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ 2) ขั้นวิเคราะห์ทางเลือกการระดม 3) ขั้นจัดทำแผนการระดม 4) ขั้นดำเนินงานตามแผน 5) ขั้นติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน และ 6) ขั้นสรุป และรายงาน

2.2 วิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) การจัดทอดผ้าป่า 2) การจัดแสดงผลงานของนักเรียน 3) จัดงานชุมนุมศิษย์เก่า 4) การจัดแสดงดนตรี 5) การขอรับบริจาคโดยตรง 6) การจัดทำเป็นโครงการของโรงเรียน 7) ขอรับบริจาคทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

2.3 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรบุคคล 2) ทรัพยากรสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ 3) ทรัพยากรงบประมาณ

2.4 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มี 8 กลยุทธ์ 2) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ มี 8 กลยุทธ์ 3) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรงบประมาณ มี 8 กลยุทธ์

2.5 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการที่ดี 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) มีบุคคล องค์กร และหน่วยงานสนับสนุน 4) การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับคือ หลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เงื่อนไขความสำเร็จ และ กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคือ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หลักการและเหตุผล และวิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ และด้านทรัพยากรงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ อยู่มากทั้งขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษาอันมีที่มาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความขาดแคลนปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นวัสดุ ครุภัณฑ์สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามปัจจัยข้างต้นจึงทำให้คุณภาพของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพนมธนา ทนุกการ (2559) ที่กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการรวบรวม การแสวงหาทรัพยากรทุกประเภทที่มีในท้องถิ่นและต่างท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งทรัพยากรที่มีใช้เงินและทรัพยากรทางการเงิน รวมถึง บุคลากร ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปภัสรา โยงราช (2565) ที่ได้ทำการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน เช่น วรภูมิ แสงนาถ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากร เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ ที่พบว่า สภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ สุริยาพร ดวงจักร ญ อยู่ธยา (2558) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และงานวิจัย

ของ ศิริมนต์ ละมุล (2557) ได้ศึกษา การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนบ้านบุ ตำบล ตาแดง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่พบว่า ปัญหาในการ ระดมทรัพยากรทางการศึกษา พบว่าด้านบุคคล ปัญหาที่พบคือ ขาดการสำรวจบุคลากรที่ตามสภาพจริงขาดการกำหนด คุณสมบัติของครูภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ขาดการประเมินผลบุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้าน การเงิน ปัญหาที่พบคือขาดความพร้อมในการจัดทำข้อมูลแหล่งงบประมาณจากภายนอก ขาดการมีส่วนร่วมของกรรมการ สถานศึกษาด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาที่พบคือ ขาดการสำรวจความต้องการ ขาดการกำหนดลำดับความสำคัญและความ จำเป็น และขาดการระดมความคิดและด้านการบริหารจัดการจากการขาดการสำรวจวิเคราะห์การวางแผนกำหนดเป้าหมาย และนโยบายในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ขาดเทคโนโลยี และไม่ติดตามผล เป็นต้น

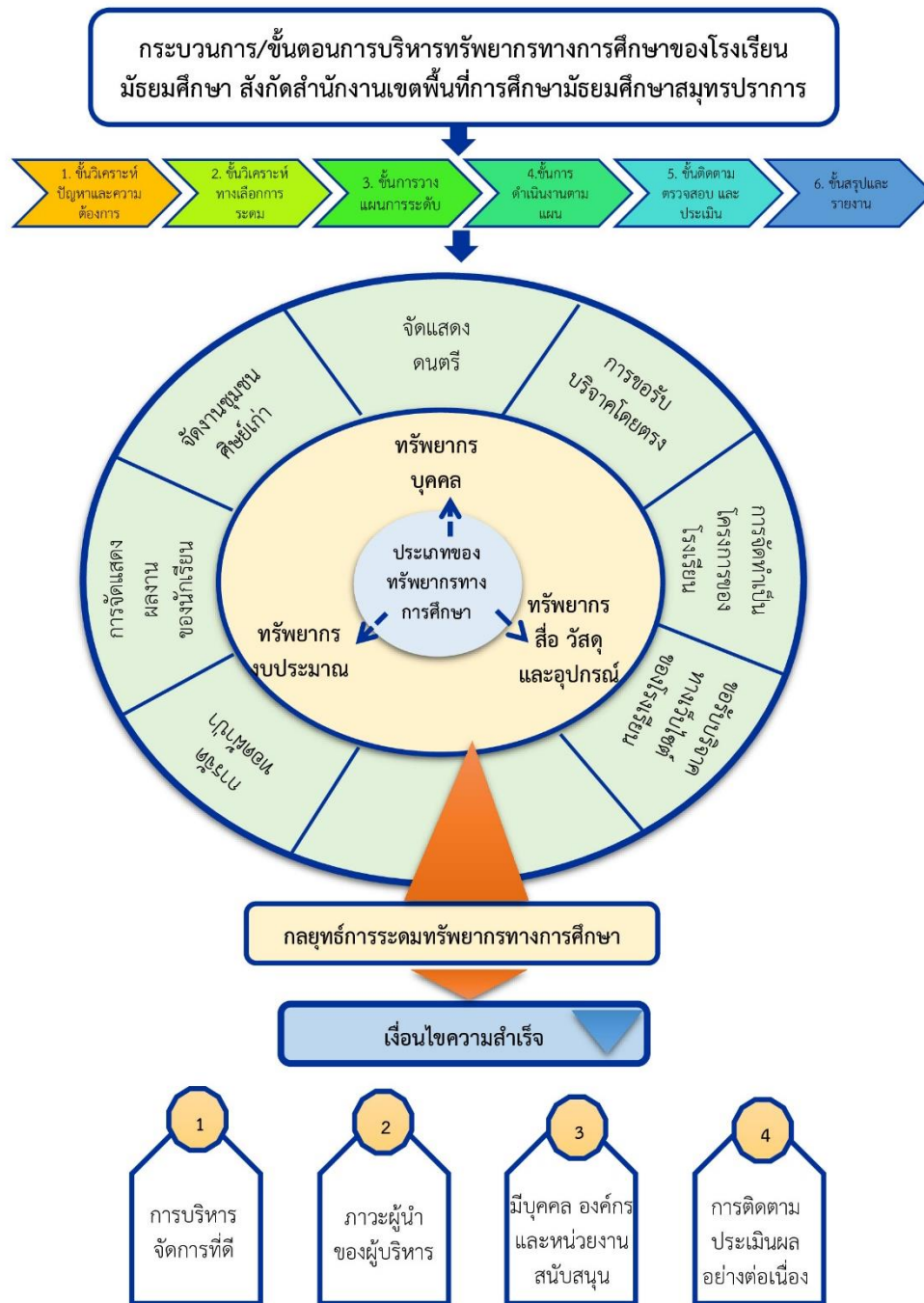
2. ผลการการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ปรากฏองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ และตัวชี้วัด 23 ตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา รูปแบบและการ พัฒนารูปแบบ รวมไปถึงศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีจำนวน 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 วิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการมีจำนวน 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ทิศนา เหมณี (2547) ที่กล่าวว่า รูปแบบ คือลักษณะของการดำเนินงานที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามหลัก ปรัชญา ทฤษฎี หลักการและความเชื่อต่าง ๆ โดยมีความครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญและได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ ทดสอบถึงประสิทธิภาพมาแล้ว โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญที่สามารถช่วยให้เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือสามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555 : 16) ได้สรุป องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ทฤษฎีพื้นฐานและ หลักการของรูปแบบ ระบบงานและกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และแนวการประเมินรูปแบบโดยมี คำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ และมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของ องค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมรา โยงราช (2565) ที่ได้พัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) กระบวนการ/ขั้นตอนการระดม ทรัพยากรทางการศึกษา 2) วิธีการระดมทรัพยากรทาง 3) ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา 4) กลยุทธ์การระดม ทรัพยากรทางการศึกษา และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุณี แสงนาก (2556) ได้ ศึกษาการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากร เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน เขตภาคเหนือ ที่พบว่า รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ มีองค์ประกอบ 7 ข้อ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การระดมทรัพยากร 2) ประเภทของ ทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 3) เป้าหมายในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 4) แหล่งที่มาในการ ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 5) ประโยชน์ของทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 6) หลักการใช้ทรัพยากร เพื่อการบริหารสถานศึกษา และ 7) กิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิเศษฐ ภูรอด (2559) ได้ศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ พบว่า

รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ มีแนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) การอำนวยความสะดวก 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีกระบวนการดำเนินการตามขั้นตอนโดยศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และนำร่างรูปแบบเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบจนได้รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่สอดคล้องกับสภาพความจริงและบริบทของโรงเรียน ส่งผลให้ความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ที่กล่าวว่า การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ เป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์สภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้อาจกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือองค์ประกอบย่อยตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การสรรหาองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่อง จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภัสรา โยธราช (2565) การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และผลงานวิจัยของ วรวิทย์ แสงนาก (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมรูปแบบการระดมทรัพยากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการดำเนินการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา องค์ประกอบที่ 3 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.2 โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 การนำรูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติ หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาควรวางแผนการดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชุมชี้แจง รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงานอย่างชัดเจน ศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ร่วมกัน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายความรับผิดชอบ ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งกำหนดปฏิทินดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

1.2.2 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ควรจัดให้มีการดำเนินงานตาม แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีการประสาน การดำเนินงานผ่านการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่ง ก่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และเกิดความร่วมมือกันมากขึ้น การอำนวยความสะดวก และการสร้างความเข้มแข็ง สร้างขวัญ กำลังใจเพื่อเป็นแรงเสริมให้ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ควรติดตามผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง สร้างเครื่องมือในการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน สรุปผลการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ถือเป็นการประเมิน ความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ จากการปฏิบัติตามกระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ รวมถึงเป็นการ ตรวจสอบความสอดคล้องของแผนการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษา และอุปสรรค ในการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

1.2.4 หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาควรมีการสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้และผลที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกัน การปรับปรุงอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ผลสำเร็จของ กิจกรรมและนำเสนอผลของการดำเนินงาน ขยายผล เพื่อย่อยอดการปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อส่งผลให้มีแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยการศึกษากุลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.3 ควรทำการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.4 ควรทำวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สถิติขั้นสูง เช่น โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ .(2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2553). กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว :
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ทรัพยากรเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- จุฑารัตน์ เรณูมาน. (2565). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ทิพมณฑา ทนุการ .(2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- ทศนา แคมมณี .(2547). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด .(2553). *การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ปัทมรา โยงราช. (2565). *การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- พิสิษฐ ภู่ออด .(2553). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. <https://skm.go.th/portal/wp-content/uploads/2022/06/03.pdf>*
- วรวิมล แสงนาก .(2556). *การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ .วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16(1), 16 - 23.*
- ศิริมนต์ ละมุล. (2557). *การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนบ้านบุ ตำบลตาจ่ง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.*
- สมชัย จรรย์ไพบูลย์ .(2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สมุทรปราการ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.*
- สุธิดา ศิริสวัสดิ์, รุจิร ภู่ออด และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2565). *สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(8), 170-185.*
- สุริยาพร ดวงจักร ณ อยู่ธยา .(2558). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา.*
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management.* New York: McGraw-Hill.

Internal Educational Quality Assurance Models for Early Childhood Education in Child Development Centers under the Department of Local Administration in the Lower Northern Region of Thailand

Suphot Praphaipheth^{1*} and Sutsawat Praphaipheth²

¹ *Independent scholar*

² *Independent scholar*

* *Corresponding author. E-mail:psupprapai@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to 1) study the requirements for the Internal Educational Quality Assurance Models for Early Childhood Education in Child Development Centers under the Department of Local Administration in the Lower Northern Region of Thailand. 2) develop an Internal Educational Quality Assurance Model for Early Childhood Education in Child Development Centers under the Department of Local Administration in the Lower Northern Region of Thailand and 3) evaluate the effectiveness of the Internal Educational Quality Assurance Models for Early Childhood Education in Child Development Centers under the Department of Local Administration in the Lower Northern Region of Thailand. The sample group consists of 320 Child Development Centers under the Department of Local Administration in the Lower Northern Region of Thailand selected through multi-stage random sampling. Data was collected through questionnaires and interviews and analyzed using basic statistics, Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}), and content analysis. The research findings indicate that 1) there are urgent requirements for internal quality assurance in all aspects of early childhood education institutions, particularly in the areas of educational quality development and quality monitoring and evaluation, followed by internal quality assessment. 2) The internal quality assurance model for Early Childhood Education in Child Development Centers under the Department of Local Administration in the Lower Northern Region of Thailand includes objectives, principles, standards for early childhood education, strategies, PDCA (Plan-Do-Check-Act) process, practices, driving mechanisms, external quality assurance assessment, and success factors. 3) The success of the internal quality assurance process in early childhood education institutions, overall, is at a high level, with high satisfaction with the implementation of standards and indicators for early childhood education, also at a high level. And effectiveness in accuracy, propriety, utility, feasibility, and accountability were at a high level.

Keywords: Model, Internal Quality Assurance, Early Childhood Education

รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง

สุพจน์ ประไพเพชร^{1*} และ สุตสวัสดิ์ ประไพเพชร²

¹ นักวิชาการอิสระ

² นักวิชาการอิสระ

* Corresponding author. E-mail: psupprapai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง 2) พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง และ 3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 320 แห่ง โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน 2) รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ (2) หลักการ (3) เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย (4) กลยุทธ์ (5) กระบวนการ PDCA (6) แนวปฏิบัติ (7) กลไกในการขับเคลื่อน (8) การขอรับการประเมินเพื่อยืนยันคุณภาพจากภายนอก และ (9) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิผลด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, การประกันคุณภาพภายใน, สถานศึกษาระดับปฐมวัย

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ประกอบกับมาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (1) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาเพื่อการพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย ดังนั้น สมควรให้เด็กเล็กซึ่งเป็นเด็กปฐมวัยนั้นได้รับการคุ้มครองและดูแล มีพัฒนาการที่รอบด้าน ได้รับการศึกษา อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ทัวถึง และเสมอภาค มีการส่งเสริมการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่ เด็กปฐมวัยในช่วงรอยต่อตั้งแต่ก่อนระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันของทุกภาคส่วนให้เป็นเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มี “สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย” หมายความว่า ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่มของเด็กพิการหรือเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ สถานรับเลี้ยงเด็ก และสถานสงเคราะห์ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กซึ่งมีเด็กปฐมวัยอยู่ในความคุ้มครองดูแล หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รวมทั้งโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ของรัฐหรือเอกชน และสถาบันศาสนา ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทที่เชื่อมโยงกันในลักษณะ เศรษฐศาสตร์เครือข่าย การประกันคุณภาพสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการประเมิน และนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น และปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาด เชื้อไวรัสโคโรนา COVID-19 ในขณะเดียวกันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งมีกระจายอยู่ทั่วประเทศยังขาดรูปแบบหรือแนวทางการประกันคุณภาพสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจน จึงทำให้มีปัญหาการ ดำเนินการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น ผลการวิจัยของ ณัฐนันท์ มั่นคง (2562); สุปราณี พรหมดีสาร (2559) พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการมี ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการ ประเมินคุณภาพภายใน ตามลำดับ และเกตุทอง เนียมผอย (2558) พบว่า ปัญหาการบริหารงานตามมาตรฐานการจัด การศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีปัญหาอยู่ในระดับมากในด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้าน ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ดังนั้น การจะพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องอาศัยระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมทั้ง ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อ พัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย รูปแบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัยในยุคปกติใหม่ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การ ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และแก้ไขปัญเพื่อนำไปสู่การยกระดับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง โดยมี วัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินผลประสิทธิผลของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง โดยการสังเคราะห์เอกสาร และเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

1.1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 1,913 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 320 แห่ง สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ดังนี้

1.1.1 สุ่มจังหวัดร้อยละ 30 ของจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 1 จำนวน 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ สุโขทัย และจังหวัดตาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 2 จังหวัด คือ จังหวัดเพชรบูรณ์ กับ จังหวัดพิษณุโลก และกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่ม 2 จำนวน 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี ได้กลุ่มตัวอย่าง 1 จังหวัด คือ จังหวัดกำแพงเพชร

1.1.2 สุ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละจังหวัดที่สุ่มได้อย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดตามตารางที่ 1

1.1.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามแต่ละ 1 คน ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์ หรือครู/ผู้ดูแลเด็ก รวมผู้ให้ข้อมูลในภาคเหนือตอนล่างทั้งสิ้น 320 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	จังหวัด	จำนวน ศพด. (แห่ง)		หมายเหตุ
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
เหนือตอนล่าง	เพชรบูรณ์	264	120	
	พิษณุโลก	226	103	
	กำแพงเพชร	214	97	
รวม	3 จังหวัด	704	320	

1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) ได้แก่ จังหวัด เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะเป็นตอบ ข้อมูล 2 ชุดหรือเรียกว่าแบบการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ด้านการประเมิน คุณภาพภายใน และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 3 ปัจจัยการขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีองค์ประกอบปัจจัยภายในและภายนอก 8 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุ/อุปกรณ์ 4) การบริหารจัดการ และปัจจัยภายนอก คือ 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านสังคม/วัฒนธรรม 7) ด้านการเมือง/กฎหมาย และ 8) ด้านเทคโนโลยี

1.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ช่วยนักวิจัยทั้ง 3 จังหวัด จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 320 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามแต่ละแห่ง ได้แก่ ผู้บริหาร ศูนย์ หรือครู/ผู้ดูแลเด็ก ได้รับคืน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.06

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง

2.1 แหล่งข้อมูล

สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จศูนย์ละ 3 คน ใน 3 จังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง รวมจำนวน 9 คน ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน ครู/ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใด ข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1) เป็นนักวิชาการหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อาจารย์ในมหาวิทยาลัย) ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หรือด้านการพัฒนารูปแบบอย่างน้อย 5 ปี

2) เป็นนักวิชาการหรือผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

3) เป็นนักวิชาการหรือเป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ และมีความรู้ความสามารถด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หรือด้านการพัฒนารูปแบบ อย่างน้อย 5 ปี

2.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนประกันคุณภาพสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัยในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ และแนวทางการขับเคลื่อนประกันคุณภาพสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัยในยุคปกติใหม่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพภายใน ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.2 แบบตรวจสอบยืนยัน (ร่าง)รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นลักษณะตรวจสอบรายการตามองค์ประกอบของรูปแบบฯ ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

2.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จโดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลการประเมินภายนอกรอบสี่ผ่านในระดับดีเยี่ยม ศพด. ละ 3 คน ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน ครู/ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 คน จาก 3 จังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง รวมจำนวน 9 คน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง

3.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง 3 จังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางลงมา และสมัครเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 คน 2) ครู/ผู้ดูแลเด็ก 3 คน 3) ผู้แทนผู้ปกครอง 20 คน และผู้แทนชุมชน 1 คน รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละ 25 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติเป็นผู้บริหารศูนย์

ครู/ผู้ดูแลเด็ก ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน ที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง และเป็นผู้แทนชุมชนจากที่สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 กระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาปฐมวัย มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ เป็นลักษณะข้อคำถามปลายเปิด

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ช่วยนักวิจัยทั้ง 3 จังหวัด จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง ที่เป็นตัวอย่างหลังการทดลองใช้รูปแบบโดย ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 คน 2) ครู/ผู้ดูแลเด็ก 3 คน 3) ผู้แทนผู้ปกครอง 20 คน และผู้แทนชุมชน 1 คน รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดละ 25 คน มีผลการประเมินในแต่ละจังหวัด และโดยรวมทุกจังหวัด 75 คน ประกอบด้วย 1) กระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษา 2) ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาปฐมวัย และ 3) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

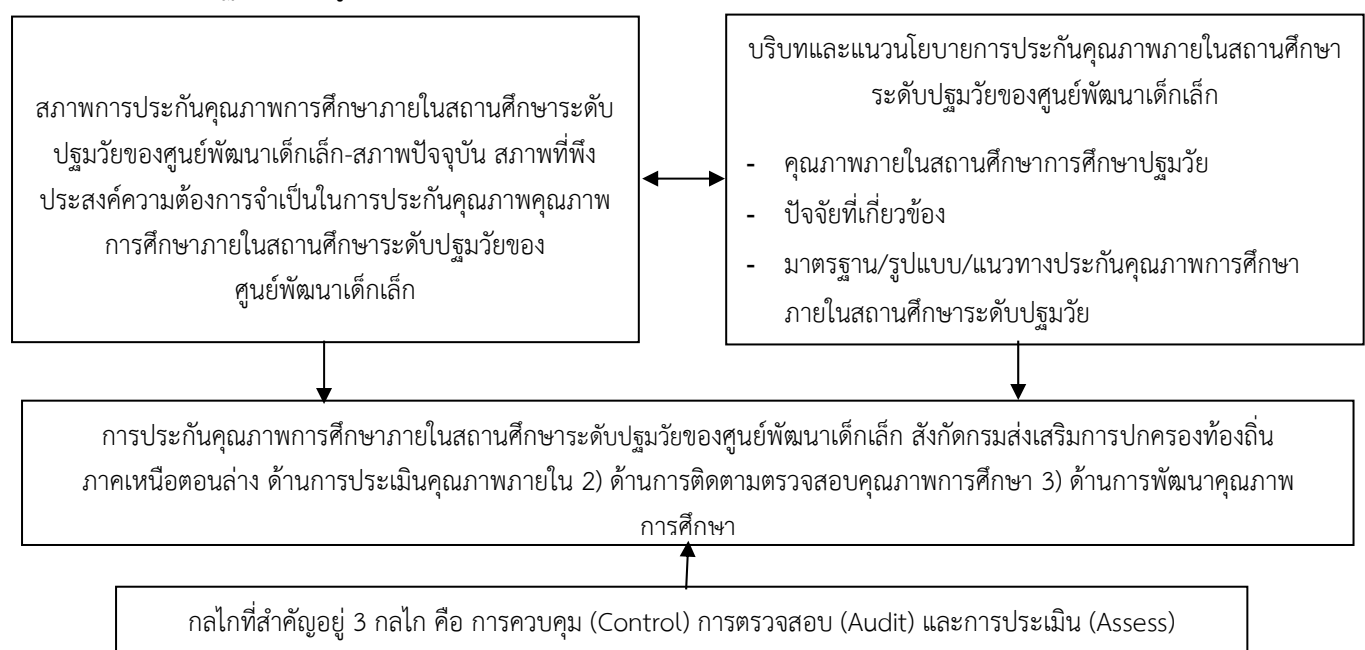
กระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยปรับปรุงมาตรฐานและประเด็นพิจารณาให้สะท้อนคุณภาพอย่างแท้จริง กำหนดเกณฑ์และรายการประเมินแบบองค์รวม ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ลดภาระการทำเอกสารและยึดหลักการตัดสินระดับคุณภาพตามความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน มีการตรวจทานผลการประเมินโดยคณะกรรมการในระดับเดียวกัน ปรับกระบวนการต้นการประเมินเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาบนพื้นฐานการยึดสถานศึกษาเป็นฐาน มีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา และประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจร คุณภาพแบบ PDCA คือ มีกระบวนการวางแผนกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Plan) ดำเนินการตามแผนควบคู่กับการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพระหว่าง ดำเนินงาน (Do & Check) กระบวนการนำผลการประเมินมาเป็นฐานการตัดสินใจ พัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นต่อเนื่องตามลำดับ (Act) ในส่วนการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่ ติดตามตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ดังนั้น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอก จึงเป็นกลไกที่มีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและ สร้างความเชื่อมั่นต่อสังคม ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2556) กล่าวถึง กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาว่ามีกลไกที่สำคัญอยู่ 3 กลไก คือ การควบคุม (Control) การตรวจสอบ (Audit) และการประเมิน (Assess) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (Index) ที่กำหนดเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชนว่าสถานศึกษาแห่งนั้นมีคุณภาพและพร้อมที่จะ

ได้รับการประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานจากภายนอกสามกลไกนั้น ได้แก่ 1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา ควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปตามดัชนีชี้วัดคุณภาพ 2) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคแล้ว นำไปหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขพร้อมทั้งให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการที่จะปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น และ 3) การประเมินคุณภาพการศึกษา จะทำการเปรียบเทียบจากผลการดำเนินงานของ คณะวิชา/สถาบัน กับดัชนีบ่งชี้คุณภาพของทุกองค์ประกอบว่าเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ กำหนดมาน้อยเท่าใด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) กล่าวถึง ระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน และ 2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน เป็นการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนต่างๆ เพื่อกำกับการดำเนินงานของ สถานศึกษา การตรวจสอบคุณภาพ (Internal Audit) เป็นการตรวจสอบ กำกับ และติดตามผล การดำเนินงาน รวมถึงการส่งเสริมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานโดยแบ่งได้เป็นสองส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการประเมินคุณภาพ ภายในโดยต้นสังกัดที่กำกับ ดูแล เพื่อเป็นการประกันคุณภาพภายใน และส่วนที่สองเป็นการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อเป็นการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการและเผยแพร่

ดังนั้น การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย 1) การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและ ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบและ โครงสร้าง การวางแผนการดำเนินการตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

จากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}=0.34$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน ($PNI_{modified}=0.33$)

2. รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยตามกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.1.2 เพื่อขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาการศึกษามาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ

2.2 หลักการ

2.2.1 การจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management)

2.2.2 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล (Integrating Digital Technology)

2.2.3 การประเมินที่เน้นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Assessment)

2.2.4 การประเมินแบบบูรณาการหรือองค์รวม (Integrated or Holistic Assessment)

2.3 เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย 3 มาตรฐาน 19 ตัวชี้วัด ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผลลัพธ์คุณภาพของเด็กปฐมวัย (5 ตัวชี้วัด) มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (11 ตัวชี้วัด) และมาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้เด็กปฐมวัย (3 ตัวชี้วัด)

2.4 กลยุทธ์

2.4.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4.1.1 ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย จัดทำประกาศมาตรฐาน และค่าเป้าหมายความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบบมีส่วนร่วม

2.4.1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาแต่ละปีการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะ 4 ปี

2.4.1.3 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัด

2.4.1.4 ส่งเสริมให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล/หลักฐาน/ร่องรอยจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของบุคลากรรายบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.4.2 ด้านการประเมินคุณภาพภายใน

2.4.2.1 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน และประเด็นพิจารณา ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.4.2.2 ปรับปรุงระบบการประเมินและตัดสินต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ (Expert Judgment) และทบทวนผลการจัดการศึกษาของศูนย์ฯ โดยบุคคลระดับเดียวกัน (Peer Review) ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่คล้ายกัน ซึ่งเป็นการประเมินแบบองค์รวม (Holistic Assessment) หรือการประเมินแบบบูรณาการ (Integrated Assessment)

2.4.3 ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.4.3.1 จัดส่งรายงานการประเมินตนเองให้กับหน่วยงานต้นสังกัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.4.3.2 สนับสนุนให้นำผลการประเมินคุณภาพภายใน มาวางแผนในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในปีการศึกษาต่อไป

2.4.3.3 จัดทำสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยนำระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาช่วยในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.5 กระบวนการ

2.5.1 ขั้นวางแผน (Plan)

2.5.2 ขั้นดำเนินการตามแผน (Do)

2.5.3 ขั้นตรวจสอบ (Check)

2.5.4 ขั้นพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Act)

2.6 แนวปฏิบัติ

2.6.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

2.6.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา

2.6.3 ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผน

2.6.4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน

2.6.5 ด้านการกำหนดแนวทางการติดตามผลการดำเนินการ

2.7 กลไกในการขับเคลื่อน

2.7.1 การควบคุม (Control)

2.7.2 การตรวจสอบ (Audit)

2.7.3 การประเมิน (Assess)

2.8 การขอรับการประเมินเพื่อยืนยันคุณภาพจากภายนอก

2.8.1 ศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2566) ตามประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา ลงวันที่ 28 เมษายน 2566 มีทั้งหมด 3 มาตรฐาน 19 ตัวชี้วัด

2.8.2 ศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนด และมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดทุกระดับ

2.8.3 บูรณาการมาตรฐานและตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพภายนอก และภายในสถานศึกษา และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทุกระดับของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.8.4 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา กำหนดกลไกในการการควบคุม (Control) การตรวจสอบ (Audit) และการประเมิน (Assess) อย่างต่อเนื่อง

2.8.5 จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และเตรียมความพร้อมรับการประเมิน

2.9 ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

2.9.1 การมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กับผลการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบดำเนินงาน

2.9.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีบทบาทในการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลร่วมกัน

2.9.3 การกระจายอำนาจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บุคคล และการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากที่สุด

2.9.4 การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ปกครอง และชุมชนให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการพัฒนาเด็ก เช่น หน้าที่ของความเป็นพ่อแม่ ครู และประชาสังคม เป็นต้น

2.9.5 การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญทั้งการประเมินภายในและภายนอก มีการตรวจสอบทั้งภายใน และภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

3.1 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$, S.D.= 0.39) โดยด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.45$, S.D.= 0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านการตรวจสอบ ($\bar{x}=4.44$, S.D.= 0.43) ขึ้นพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.39$, S.D.= 0.49) และขึ้นดำเนินการตามแผน ($\bar{x}=4.38$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$, S.D.= 0.39)

3.2 ผลการศึกษาคความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.51) โดยด้านผลลัพธ์คุณภาพของเด็กปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.51) รองลงมาคือด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้เด็กปฐมวัย ($\bar{x}=4.28$, S.D.= 0.54) และด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

3.3 รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความถูกต้อง ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.39) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.36) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.37) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x}=4.19$, S.D.=0.37) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.31) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยในยุคปกติใหม่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคในประเทศไทยยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาที่ขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ยังไม่มีตำแหน่งบริหารที่ชัดเจนมีเพียงผู้รักษาการในตำแหน่งที่ต้องทำหน้าที่เป็นครูประจำศูนย์ทำให้มีปัญหาทั้งวุฒิการศึกษาของครู และปัญหาในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เช่น การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลขาดความต่อเนื่อง การรายงานผล การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และขาดการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังพบว่าบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งทั่วประเทศมีความพร้อมในการดำเนินการประกันคุณภาพสถานศึกษาไม่แตกต่างกันจะเห็นได้จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูประจำศูนย์ และครูพี่เลี้ยงจะต้องรับผิดชอบเด็กเล็กในกลุ่มที่หลากหลายช่วงอายุ และมีครูไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก หัวหน้าศูนย์เด็กเล็กส่วนใหญ่จะรักษาการในตำแหน่งทำให้ต้องมีภาระรับผิดชอบดูแลเด็กด้วยเช่นกัน ทำให้การบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญขาดผู้รับผิดชอบโดยตรงและดำเนินการไม่เป็นระบบ หรือแม้จะมีผู้รับผิดชอบแต่ก็ขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี พรหมดีสาร (2559) ทำการศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของผู้บริหารกองการศึกษา โดยประเด็นที่มีปัญหาการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน ตามลำดับ โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้ สถานศึกษาควรจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีการนิเทศติดตามกำกับเพื่อกระตุ้นการพัฒนางานให้เป็นระบบสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน

สอดคล้องกับ นัฐนันท์ มั่นคง (2562) ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีแบบผสม (Mixed Method Research) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ ด้านบุคลากร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนจากทุกหน่วยงาน และศักดิ์ชาย กมขุนทด (2566) ที่ทำการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนอนุบาลวังไทร ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลขาดความต่อเนื่อง 2) การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสังคมที่เอื้อต่อการทำงานไม่ชัดเจน 3) ขาดการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Alburly (1977) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาเกณฑ์สำหรับก่อตั้งโรงเรียนอนุบาลในวัด รัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัญหาการดำเนินงานในสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะมีปัญหาอยู่ 6 ด้าน คือ ปัญหาทางด้านวิชาการ บุคลากร กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ การธุรการ และการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งประสบปัญหาในการดำเนินงานแต่ละด้านอีกมาก เช่น วัสดุอุปกรณ์การเรียนยังไม่พอ ครูพี่เลี้ยงขาดความรู้และมีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านธุรการการเงินโดยตรง ปัญหาอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และปัญหากิจกรรมนักเรียนได้รับการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

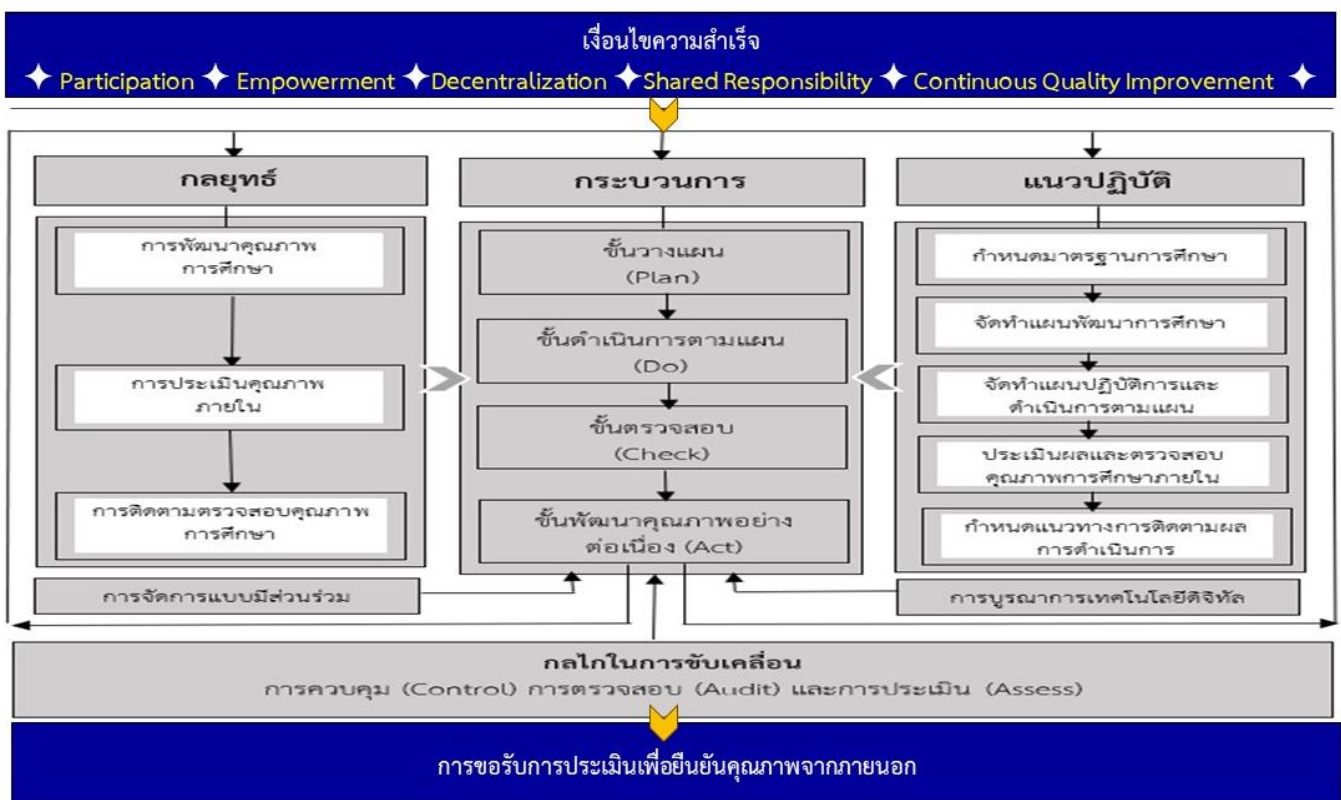
2. รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่างที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทโดยมีองค์ประกอบครอบคลุมทั้ง 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย 4) กลยุทธ์ 5) กระบวนการ PDCA 6) แนวปฏิบัติ 7) กลไกในการขับเคลื่อน 8) การขอรับการประเมินเพื่อยืนยันคุณภาพจากภายนอก และ 9) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการสร้างและพัฒนารูปแบบฯ ได้ให้ความสำคัญทั้งการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพสถานศึกษา และการศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับดีเยี่ยม นอกจากนี้ ยังผ่านการตรวจสอบรูปแบบฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ได้องค์ประกอบที่ครอบคลุมกระบวนการดำเนินการทั้งหมด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ชาย กมขุนทด (2566) ที่ทำการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนอนุบาลวังไทร พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนอนุบาลวังไทร โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา ผลและการรายงานผลการดำเนินการ และปัจจัยแห่งความสำเร็จ และสอดคล้องกับ Nammakhun (2016) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสำหรับโรงเรียนสองภาษาในระดับการศึกษาปฐมวัย พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสำหรับโรงเรียนสองภาษาในระดับการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป้าหมายของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สำหรับโรงเรียนสองภาษาในระดับการศึกษาปฐมวัย 2) มาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสำหรับโรงเรียนสองภาษาในระดับการศึกษาปฐมวัย 3) การดำเนินการประกัน

คุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบ วิธีควบคุมคุณภาพ วิธีตรวจสอบคุณภาพ วิธีประเมินคุณภาพและเกณฑ์การประเมิน และ4) การรายงานผลและแนวทางในการพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง มีองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ เพื่อบรรลุเป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย (Early Childhood Education Standards: ECES) จำนวน 3 มาตรฐาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำไปสู่การขอรับการประเมินเพื่อยืนยันคุณภาพจากภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ดังมีปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จโดยสรุปต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กับผลการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบดำเนินงาน
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีบทบาทในการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลร่วมกัน
3. การกระจายอำนาจ (Decentralization) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บุคคล และการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากที่สุด
4. การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Responsibility) ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ปกครอง และชุมชนให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการพัฒนาเด็ก เช่น หน้าที่ของความเป็นพ่อแม่ ครู และประชาสังคม เป็นต้น
5. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ให้ความสำคัญทั้งการประเมินภายในและภายนอก มีการตรวจสอบทั้งภายใน และภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการใช้ในการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษา และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลังการนำรูปแบบไปใช้มีข้อเสนอแนะบางประเด็นที่ควรให้ความสำคัญก่อนนำไปใช้ในการพัฒนา ดังนี้

1.1 ขั้นวางแผน (Plan) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรทุกปีการศึกษา

1.2 ขั้นดำเนินการตามแผน (Do) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและประเด็นพิจารณา และชี้แจงระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เช่น ครู พี่เลี้ยงเด็ก และผู้ปกครอง เป็นต้น

1.3 ขั้นตรวจสอบ (Check) ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีทุกปีอย่างต่อเนื่อง

1.4 ขั้นพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Act) ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

1.5 ด้านผลลัพธ์คุณภาพของเด็กปฐมวัย ครูควรเน้นการพัฒนาการด้านสังคมและคุณธรรมของเด็กให้มากยิ่งขึ้นโดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาในแต่ละปีการศึกษา

1.6 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

1.7 ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้เด็กปฐมวัย ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยควรให้การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร และแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.8 จากการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละภูมิภาคมีปัญหาสำคัญที่สอดคล้องกันคือการขาดแคลนบุคลากรด้านวิชาการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ดังนั้น วิธีการแก้ปัญหาอาจขอความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าไปดูแลให้ความช่วยเหลือ เช่น ให้นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) ระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก เข้าไปร่วมดูแลระบบประกันคุณภาพ จะทำให้นักศึกษาเหล่านี้ได้เรียนรู้แบบ Authentic Project-based Learning และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะได้รับการพัฒนาคุณภาพด้วย เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาแบบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายนอกสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นรูปแบบหรือแนวทางดำเนินงานเพื่อเตรียมรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพภายนอกในแต่ละภูมิภาคและนำผลการศึกษาไปพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 ควรศึกษาโมเดลประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4 ควรศึกษารูปแบบการประกันคุณภาพภายนอกสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research)

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). ระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น. <http://lec.dla.go.th/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- เกตุทอง เนียมฝอย. (2558). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐนันท์ มั่นคง. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. ((2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น .
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. หน้า 5 เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก 30 เมษายน 2562.
- ศักดิ์ชาย กมลขุทด. (2566). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนอนุบาลวังไทร. วารสารพิบูล. 21(1), 169-190.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563 ก). การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563 ข). การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563 ค). การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563 ง). การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563 จ). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2566). ประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการศึกษาอาชีวศึกษา. <https://www.onesqa.or.th/upload/download/202304281626265.pdf>
- สุปราณี พรหมดีสาร. (2559). การศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Alburly, R.G. (1977). *The Development of Guiding, Principles for the Establishment and Organization or a Parish Day Nursery School*. Dissertation Abstracts International.

