

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
Relationships Between Quality of Working Life among Teachers and the
Effectiveness of Private Islamic Schools in Songkhla Province, Southern Border
Provinces Special Development Zone

อนันต์ ชลเขตต์^{1*}, นรินทร์ จุลทรัพย์² และ จรัส อติวิทยากรณ²

Anun Cholkat^{1*}, Niran Chullasap² and Charas Atiwitthayaporn²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่^{1*},

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Hatyai University^{1*},

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Hatyai University²

(Received: July 7, 2021; Revised: August 9, 2021; Accepted: August 23, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน วิเคราะห์โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.50-1.00 หาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.70 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ($M=3.87$, $S.D.=0.55$) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=3.87$, $S.D.=0.55$) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .863

ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควรมีการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ มีชุดคุ้มครองเมื่อปฏิบัติหน้าที่นอกสถานศึกษา ส่งเสริมการฝึกอบรม การเพิ่มทักษะและกระบวนการสอนให้กับครู มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประสิทธิผล โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

The objectives of this research were to study levels of; 1) the quality of working life of teachers in private Islamic schools, 2) the effectiveness of private Islamic schools, and 3) the relationship between the quality of working life among teachers and the effectiveness of private Islamic schools. The sample was 234 teachers working in private Islamic schools in Songkhla province in the Southern Border Provinces Special Development Zone in the academic year 2019. The research tool was a questionnaire. Its content validity was verified by five experts; the Index of Item Objective Congruence values (IOC) ranged between 0.50 – 1.00. To test the reliability, the revised questionnaire was used in a pilot study with 30 teachers who were similar to the sample group, and tested using Cronbach's alpha coefficient obtaining a value of .70. Data were analyzed using frequency, percentages, means, standard deviations, and Pearson's Correlation Coefficient.

This research found that the quality of working life among teachers in the Islamic – Private Schools was at a high level ($M=3.87$, $S.D.=0.55$). Overall, effectiveness of Islamic – Private Schools in Songkhla Province was at a high level ($M=3.87$, $S.D.=0.55$). The quality of working life had a highly positive relationship with the effectiveness of the Islamic – Private Schools at .01 levels of significance ($r=.863$).

Per findings, working and living standards of teachers in Islamic –Private Schools should be appropriate for the local economic conditions with safety of life and property as a priority. In addition, teachers' training should be provided to enhance their teaching skills as well as salary and the professional promotion for a better life.

Keywords: Quality of Working Life, Teachers, Effectiveness, Private Islamic Schools

บทนำ

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 พัฒนา มาจาก “ปอเนาะ” ปี พ.ศ.2504-2514 สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ 1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม ตามมาตรา 15 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ซึ่งส่วนหนึ่งจัดการเรียนการสอนทาง อิสลามศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวง ศึกษาธิการ และอีกส่วนหนึ่งจัดการเรียนการสอนทางอิสลามศึกษาตาม หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการควบคู่ไปด้วย แต่สภาพความพร้อมทั้งบุคลากรและระบบการจัดการเรียนรู้อยังไม่ เข้าเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะยกระดับสู่การเป็นโรงเรียนตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ.2525 2) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ซึ่งโรงเรียนประเภทนี้จะจัดสอนอิสลามศึกษา และวิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ (สาระ หวันละเบ้า, 2556) หลักสูตรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน ปัจจุบันมี 2 หลักสูตร ดังนี้ 1) หลักสูตรวิชาสามัญ คือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยแบ่งเป็นระดับประถมศึกษาใช้เวลาเรียน 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 3 ปี และระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน 3 ปี 2) หลักสูตรอิสลามศึกษา คือ หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยแบ่งเป็นระดับอิสลามศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 6 ปี ระดับอิสลามศึกษาตอนกลางใช้เวลาเรียน 3 ปี และระดับอิสลามศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน 3 ปี (มุฮัมมัด มะลี, 2560) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบ โดยให้เป็นไปตามนโยบาย

และมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นแก่ประชากรวัยเรียน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับอุดมศึกษา วิสัยทัศน์ คือ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในระบบ และนอกระบบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติ เน้นความรู้คู่คุณธรรม มุ่งเน้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับอัตลักษณ์ท้องถิ่นและชุมชน สร้างเสริมสันติสุข ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่สากลยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเอกชนสู่มาตรฐานสากล พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มุ่งเน้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่น ที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4, 2562) โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้กระบวน การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่น ประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน บุคคลที่มีบทบาทสำคัญเพื่อพัฒนาคน คือ “ครู” ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การทำงานของครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการสร้างคนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ ครูต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือ มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอุดมการณ์และวิญญานของความเป็นครู เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐฐา แดงคำ, 2560)

จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี, อาริลักษณ์ พูลทรัพย์, และคุณธิดา เลิศพิพัฒน์, 2550) หากสถานการณ์ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น บุคลากรทางการศึกษาต้องทำงานในภาวะที่เสี่ยงอยู่ทุกวัน การที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังก็ทำได้ระดับหนึ่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) ประกอบกับนักเรียนไม่มีโอกาสเสริมหรือเรียนเพิ่มเติม สถานที่เรียนขาดความพร้อม สื่ออุปกรณ์ การเรียนมีไม่เพียงพอ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูที่มีประสบการณ์สอนมีขีดความสามารถไม่กล้าอยู่ในพื้นที่ การเดินทางเข้าไปในเขต ติดตาม ประเมินผล ทำได้น้อย การที่หน่วยบริหารไม่สามารถเข้าไปถึงโรงเรียนจึงนำมาสู่ผลกระทบที่รุนแรงทั้งในด้านความมั่นคงและประสิทธิภาพจัดการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552) ดังนั้น สถาบันการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงส่งเสริมให้มีแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนทางการศึกษา ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ความสามารถในการสอน และมีผลงานวิจัยในการช่วยแก้ปัญหา เพื่อลดความรุนแรงของสถานการณ์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีชีวิตอย่างยั่งยืน ตลอดจนคุณภาพชีวิตทางด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 52

จากการศึกษานโยบายของภาครัฐรวมถึงสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิต

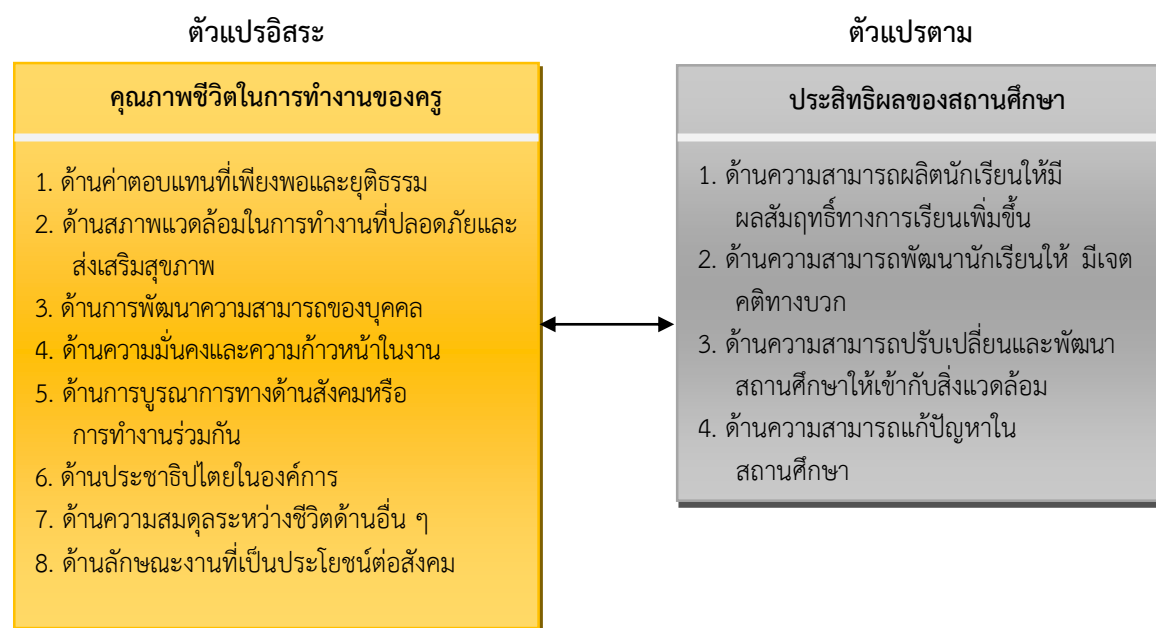
ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารการศึกษา และส่งเสริมการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้กรอบแนวคิดของ (Walton, 1974, อ้างถึงใน ปวีตรา ไหว้พรหม, 2556) และกรอบแนวคิดของ (Mott, 1972 อ้างถึงใน อนงค์ อาจทอง, 2557)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 25 โรงเรียน ในอำเภอจะนะ อำเภอนาหวี อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 580 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 ตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามอำเภอ (Proportionate Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน จากข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ มากที่สุดเท่ากับ 5, มากเท่ากับ 4, ปานกลางเท่ากับ 3, น้อยเท่ากับ 2, และน้อยที่สุดเท่ากับ 1

สำหรับเกณฑ์ประเมินค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับส่วนเกณฑ์ประเมินค่าประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence : IOC) โดยแต่ละข้อต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2550) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำไปใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองเอามาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (ยุทธ ไทยวรรณ, 2561) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดที่เก็บคิณมา นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวม จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.91 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.29 และส่วนใหญ่ มีที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่อำเภอจะนะ คิดเป็นร้อยละ 61.97

ตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	M	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.52	มาก
2. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.90	0.57	มาก
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่นๆ	3.89	0.52	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.87	0.56	มาก
5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.85	0.53	มาก
6. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.85	0.54	มาก
7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.82	0.58	มาก
8. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.81	0.56	มาก
โดยรวม	3.87	0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.87$, $S.D.=0.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($M=3.98$, $S.D.=0.52$) รองลงมา คือ

ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($M=3.90$, $S.D.=0.57$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่น ๆ ($M=3.89$, $S.D.=0.52$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($M=3.87$, $S.D.=0.56$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($M=3.85$, $S.D.=0.53$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M=3.85$, $S.D.=0.54$) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($M=3.82$, $S.D.=0.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($M=3.81$, $S.D.=0.56$)

ตอนที่ 3 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	M	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	3.89	0.56	มาก
2. ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.88	0.55	มาก
3. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น	3.87	0.55	มาก
4. ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	3.84	0.55	มาก
โดยรวม	3.87	0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.87$, $S.D.=0.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($M=3.89$, $S.D.=0.56$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($M=3.88$, $S.D.=0.55$) และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ($M=3.87$, $S.D.=0.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($M=3.84$, $S.D.=0.55$)

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .863 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.715	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.664	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.676	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.642	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.768	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.697	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่นๆ	.691	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.741	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
โดยรวม	.863	.000**	เชิงบวก	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากแนวคิดของ Walton (1975) เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ประการ สอดคล้องกับการศึกษาของมูตีดา เครือวัลย์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากแนวคิดของ Mott (1972) ได้เสนอองค์ประกอบที่จะประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของทวีศักดิ์ ชันติยะ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .863 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975) และแนวคิดประสิทธิผลของ Mott (1972) มาใช้สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ในครั้งนี้ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มุ่งเน้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของกรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ควรให้การปฏิบัติงานและความเป็นอยู่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ จัดชุดคุ้มครองเมื่อปฏิบัติหน้าที่นอกสถานศึกษา ควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ส่งเสริมการฝึกอบรม เพิ่มทักษะให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นธรรม มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีวัสดุอุปกรณ์อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนที่เพียงพอ และควรส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึที่ดีต่อการเรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

References

- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 12 ยะลา กระทรวงศึกษาธิการ, ปัตตานี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏฐา แดงคำ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีศักดิ์ ชันติยา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). การประเมินการใช้หลักสูตรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวีตรา ไหว้พรหม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขของบุคลากร กรณีศึกษารองการเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74/ ก/หน้า 1/19 สิงหาคม 2542 สืบค้นจาก <https://www.udon4.go.th/wp-content/uploads/2020/05/NationalEducation.pdf>
- มุทิตา เครือวัลย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแก่งบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มูฮัมหมัด มะลี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิจัยแห่งยุค 4.0 ในสังคมพหุวัฒนธรรมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 43. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). สถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). ครูกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย. สืบค้นจาก <http://media.thaigov.go.th/pageconfig/viewcontent/viewcontent.asp?pageid=471>

- ศรีสมภาพ จิตรภิรมย์ศรี, อารีลักษณ์ พูลทรัพย์ และดุชนัดดา เลิศพิพัฒน์. (2550). *ยุทธศาสตร์สันติวิธีภาคประชาชนจังหวัดชายแดนใต้*. ปัตตานี: สถาบันสันติวิธี
- สาระ หวันละเบ๊ะ. (2556). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 153-163.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

The Relationship Between School Administrators' Transformational Leadership
and Job Performance Motivation of Teachers in Saiburi Watershed Center
Under Yala Primary Educational Service Area Office 1

วุฒินันท์ โพหะดา^{1*}, จรุณี เก้าเอี้ยน² และ เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล²

Wutinan Pohada^{1*}, Jarunee Kao-ian² and Saowanit Taweessuntaneenukul²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹,

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University¹,

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 09, 2021; Revised: September 16, 2021; Accepted: September 17, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.52$, $S.D.=0.47$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.55$, $S.D. =0.48$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้มอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดี และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยความรับผิดชอบและมีความยุติธรรม ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพ

ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณสูง เอาใจใส่งาน ปฏิบัติงานเน้นผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะครูผู้สอนได้อย่างประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์นำมาซึ่งผลงานที่ประทับใจและภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: wutinan2521@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 09-3621-8080)

Abstract

The objectives of this independent study were to study; 1) the level of teachers' opinions towards the transformational leadership of school administrators, 2) the level of job performance motivation among teachers, and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the job performance motivation of teachers. The sample were 160 administrators and teachers in Saiburi Watershed Center under Yala Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2020. The research instrument was a 45-item questionnaire. Its reliability was tested obtaining a value of .971. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The study results revealed as follows.

1. Overall, the level of teachers' opinions towards the transformational leadership of school administrators was at the highest level.
2. Overall, the level of the job performance motivation of teachers was at the highest level.
3. The school administrators' transformational leadership was positively correlated with the job performance motivation of teachers at the .01 level of significance.

Keyword: Transformational Leadership, School Administrators, Job Performance Motivation of Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของประเทศ อันจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศให้ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศต้องขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของคนที่มีความสามารถพัฒนานวัตกรรมอันเกิดจากการทำงานตามบริบทของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของคนในประเทศที่ได้พัฒนาแล้ว (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์, 2561) ภายใต้การขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยม และความเชื่อมั่น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ การสั่งการ และการช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยวิสัยทัศน์ และความรู้ความสามารถ ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ช่วยให้กลุ่มบุคคลขององค์กรมีความสัมพันธ์อันดี ความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ภายนอกส่งผลให้ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อผลักดันให้องค์กรดำเนินไปด้วยความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร (พิบูล อภัยโส, 2557) ซึ่งคุณลักษณะหรือรูปแบบของภาวะผู้นำมีความหลากหลายสามารถประยุกต์ตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและควมมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอก และหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็น

อย่างดีในทุกสถานการณ์ หากมองในด้านการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชาติ ซึ่งประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับบทบาท ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) องค์กรในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่รอบรู้ในทุกระดับที่สามารถเชื่อมโยงวิเคราะห์และ ประยุกต์ใช้ความรู้ให้ตรงกับปัญหาในปัจจุบันมากขึ้น มีทักษะการบริหารจัดการควบคู่กับความรู้เฉพาะด้านของ ตนเองแต่การจะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นคน ดีและมีความรู้ควบคู่กัน ซึ่งจะทำให้ประเทศพัฒนาได้อย่างมั่นคง สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุน ปัญญาของประเทศ การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับสังคมและเศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2554) จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการบริหารจัดการ

ผู้บริหารต้องมีความสามารถผลักดันให้องค์กรดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมายเพื่อ ความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ผู้นำขององค์กรจะต้องมีความสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานบุคลากรในองค์กรของตน ดำเนินงานไปอย่างมีระบบแบบแผน มีความสามัคคี ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะไปในทิศทางใดและจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ของผู้นำองค์กรว่าจะชักจูงบุคลากรไปในทิศทางร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ในองค์กรจำเป็น จะต้องมีส่วนนำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการชักนำชักพาบุคลากรในองค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ ในการสร้างวิสัยทัศน์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ (สมชาย สุเทศ, 2554) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนและศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพิเศษตรวราชการที่ 8 (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล) พบว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ บริบท และ วัฒนธรรมของพื้นที่ สถานศึกษาควรเข้าใจในพหุวัฒนธรรม ใช้วิธีการแห่งศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญ เข้าใจทฤษฎีพหุปัญญา และผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่กล้าหาญการ เปลี่ยนแปลง (สำนักงานศึกษาธิการภาค 8, 2561) เห็นได้จากการศึกษาของ วีรศักดิ์ ประจง (2556) พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน เล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ ส่วนรวม ขาดความเป็นธรรม ไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ตัดสินปัญหาด้วยการใช้อำนาจมากกว่าการมี ส่วนร่วมของผู้ร่วมงานและใช้อำนาจเด็ดขาดในการสั่งการบริหารงาน และตัดสินใจโดยใช้การเร่งรัดครูให้ทำตาม นโยบาย มิได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการทำงานด้วยตนเอง ส่งผล ให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ กุวรรณโชติเพี้ย ลอ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี อำเภอรามัน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กระตุ้นการทำงานของบุคลากรใน องค์กร ไม่ยอมรับคำตำหนิตามในการบริหารจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ไม่ได้นำเทคนิคสมัยใหม่มาใช้ ในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีนโยบายและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการ ทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพในการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เหมาะสมที่จะ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจและองอาจในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการ ปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขต

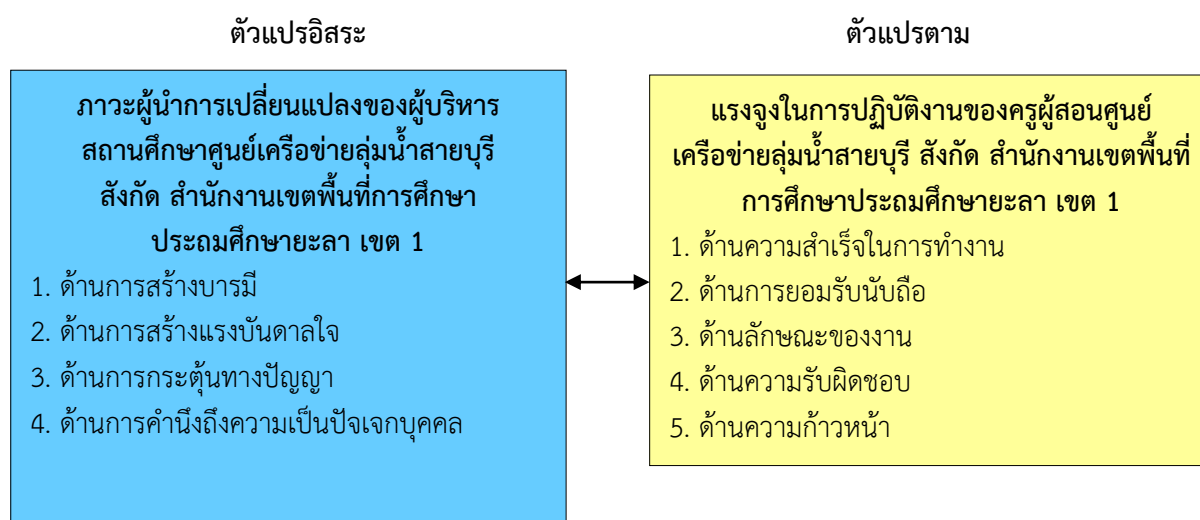
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต เขต 1 ภายใต้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสส์ และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างбарมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory, 1959) ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลคุณภาพการศึกษา (ภาพ 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 271 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน (Proportionate Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เมืองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เมืองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 ถึงน้อยที่สุดเท่ากับ 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน และศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC บุญชม ศรีสะอาด, 2550) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try – Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (ยุธธ ใญวรณ, 2561) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .938 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เท่ากับ .953 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขออนุญาตและนัดตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้วยตนเอง จำนวน 160 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 10 วัน 3) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 160 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยวิธีการแจกแจงความถี่ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient กัลยา วาณิชย์บัญชา และจิตา วาณิชย์บัญชา, 2558)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวม จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.50 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 27.50 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 74.37 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 20.63 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 92.50 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 7.50 ตามลำดับ มีขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง ร้อยละ 63.13 มีสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 26.87 และมีสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 10.00 ตามลำดับ
2. ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา	M	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการสร้างบารมี	4.78	0.40	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	0.49	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.55	0.51	มากที่สุด	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.46	มาก	4
โดยรวม	4.52	0.47	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.52, S.D.=0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี (M=4.78, S.D.=0.40) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (M=4.55, S.D.=0.51) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M=4.46, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M=4.29, S.D.=0.46)

3. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	M	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.57	0.49	มากที่สุด	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.70	0.50	มากที่สุด	2
3. ด้านลักษณะของงาน	4.42	0.50	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.75	0.44	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.29	0.46	มาก	5
โดยรวม	4.55	0.48	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.55, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (M=4.75, S.D.=0.44) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (M=4.70, S.D.=0.50) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (M=4.57, S.D.=0.49) และด้านลักษณะของงาน (M=4.42, S.D.=0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า (M=4.29, S.D.=0.46)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างบาร์มี	.621	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.382	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.541	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.088	.267		ไม่สัมพันธ์
โดยรวม	.569	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .569

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.52$, $S.D.=0.42$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ไกล ใช้หลักการสื่อสารหลักการทำงานเป็นทีม และหลักการมีส่วนร่วมทำให้ครูผู้สอนทุกคนรู้ทิศทางเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษาของสุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบส์ เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรับรู้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานหรือภารกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสิริรักษ์ นักดนตรี (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.55$, $S.D.=0.48$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และมีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีม ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตนและความรับผิดชอบสูง มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงานและดูแลตนเองได้อดทนและขยันทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพิณเนศ บัวสนธิ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอุ้มข้าว อยู่บ้าน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงาน และมีความสามัคคีกันในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของวันนี ยอดยิ่ง (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในทางที่ส่งเสริมให้เกิดกำลังใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจทำให้มีความสัมพันธ์เชิงบวก และสอดคล้องกับการศึกษาของมณฑา ชุมปัญญา (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้มอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยความรับผิดชอบและความยุติธรรมอันจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

2. ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณสูง เอาใจใส่งาน ปฏิบัติงานเน้นผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะครูผู้สอนได้อย่างประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์นำมาซึ่งผลงาน ประทับใจและมีความภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงประจักษ์

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวิจัยมากยิ่งขึ้น

References

- สุวรรณโซเพีย ลอ. (2557). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และธิดา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พินเนต บัวสนธิ. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอู่ข้าว อู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9(19), 8.
- พิบูล อภัยโส. (2557). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ และคณะ. (2554). CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 99(35), 7.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วันนี ยอดยิ่ง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 15(29), 146.

- ศักดิ์สิน โจน์สรารมย์. (2561). *Active Learning กระบวนการสร้างคุณภาพหลักสูตรประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(1), 168.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3), 277-289.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 8. (2561). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 8 (จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล)*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565)*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู
ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

The Relationship Between Change Management of the School Administrators
and the Competency of Teacher in the 21st Century in the Rom Pho Boat
Group School Under Pattani Primary Educational Service Area Office 2

ประสิทธิ์ สด้า^{1*}, จรุณี แก้วเอียน² และ เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล²

Prasit Satam^{1*}, Jarunee Kao-ian² and Saowanit Taweasantaneenukul²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹, หลักสูตรครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University¹,
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 9, 2021; Revised: September 14, 2021; Accepted: September 23, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .905 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .890 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.37$, $S.D.=0.17$)
2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $S.D.=0.19$)
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.726

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: prasit7805@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-629-80629)

Abstract

This independent descriptive research aimed to study: 1) the competency level on change management among school administrators, 2) the competency level of teachers' on the 21st century skills, and 3) the relationship between those two factors. Sample was 103 teachers in the Rom Pho Boat Group School from Pattani Primary Educational Service (Area Office 2). The instrument was a 5 Likert rating scale questionnaire. Content validity of questionnaire was examined, obtaining an Index of item objective congruence (IOC) ranged between 0.60-1.00. Its reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of .905, and .890 in the part of the change management of the school administrators, and the competency of teachers in the 21st century, respectively. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. Results showed as follows.

1. The overall level of change management of the school administrators was at a high level (M=4.37, S.D.=0.17).
2. The overall level of competency of teacher in the 21st century was at a high level. (M=4.39, S.D.=0.19)
3. The change management of school administrators was positively and significantly correlated with the competency of teachers in the 21st century at a high level ($r = 0.726, p < .01$).

Keywords: Competency, Change Management, School Administrators, Teacher's Competency on the 21st Century Skills

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2550) ระบุไว้ว่า ให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมกำลังคนในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศซึ่งชัดเจนว่า ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ ประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการทางการศึกษาของประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เท่าทัน กับสภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วด้วยการปฏิรูปการศึกษาที่สัมฤทธิ์ผล (อรรถพล สงวนยง เอื้อมพร โทภาณรักษ์กุล และกาญจนา บุญส่ง (2562) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการองค์การต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพภายนอกองค์การ และภายในองค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออำนาจหน้าที่ของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานในองค์การ และต่อการสื่อสารในองค์การ ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น จะเปลี่ยนได้ที่ด้านโครงสร้าง สภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่ง อาจจะทำให้ด้านอื่นมีการเปลี่ยนแปลงด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่การเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ซึ่งต้องทำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบแต่ละด้านในทางพัฒนา (ณัฐธิดา ทานทรัพย์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2562)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติในองค์การที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบตามแผนที่กำหนดเพื่อลดผลกระทบในองค์การสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ หากผู้บริหารได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ช่วยให้สถานศึกษามองภาพอนาคตที่หวังให้สถานศึกษาเป็น การปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของผู้บริหารที่มีต่อครู จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่ายและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งครูต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ในเนื้อหาวิชา การสื่อสารและการใช้ภาษา การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการทำงานเป็นทีม (อุไร ผลาเลิศ, 2563) นอกจากนี้ ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ ที่มีผลต่อสมรรถนะครูที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

จากรายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 – 2562 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยลดลงทุกกลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระภาษาไทย (44.34 - 38.75) ภาษาอังกฤษ (31.76 - 27.64) คณิตศาสตร์ (26.66 - 25.61) และวิทยาศาสตร์ (33.19 - 28.60) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนลดลงจำนวน 2 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ (23.33 - 20.52) และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ (30.33 - 29.14) (กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2563) ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเน้นการใช้กิจกรรม (Active Learning) บุคลากรทางการศึกษายังต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และครูผู้สอนยังใช้วิธีสอนแบบเดิม ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู สอดคล้องกับ อุไร ผลาเลิศ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาในด้านภาษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถในการสื่อสาร พัฒนาครูให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ฝึกใช้เทคโนโลยีอุปกรณ์สารสนเทศ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ครูยุคใหม่ต้องจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนครูให้เป็นครูแห่งศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ เน้นกระบวนการเรียนรู้และวิธีการคิดมากกว่าผลลัพธ์โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้เกิดความสะดวก เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ การหาความรู้จากช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการทำงานเป็นทีมโดยใช้การลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ขวัญชนก บุญนาค, 2562)

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องตระหนัก ทำความเข้าใจ ศึกษากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง บุคคล และแนวทางการบริหารที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนได้พัฒนานตนเองให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการปรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริหารการศึกษา กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี

เก่ง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2563) ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้ปรับเปลี่ยนย้ายและบรรจุเข้ารับตำแหน่งใหม่ ซึ่งเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ ต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา การศึกษาบริบทพื้นที่ บริบทองค์กรภายใน ภายนอก และการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้เป็นที่ยอมรับ โดยทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้ร่วมกัน สถานศึกษาจะได้ประเด็นยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

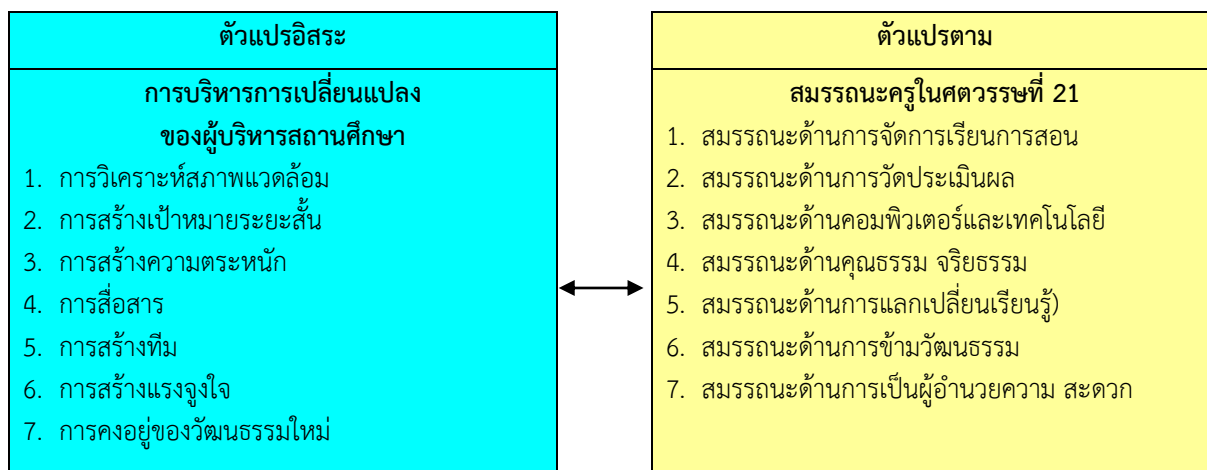
จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะครูในศตวรรษ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้องค์ประกอบและประเด็นที่สอดคล้องกับวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังนี้ กรอบแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ เลวิน (Lewin, 1951), ลิพพิท วัตสัน และเวสเลย์, (Lippitt, Watson and Wesley, 1958), เกรียนเนอร์ (Greiner, 1972), คอทเตอร์ (Kotter, 1996), คองเกอร์, สไปเรเซอร์ และลอร์เลอร์ (Conger, Spreitzer and Lawler, 1999), เมนโต, โจนส์, และดิมดอร์เฟอร์ (Mento, Jones, and Dimdorfer, 2002), ลูค (Luecke, 2003), คัมมิง และวอเลย์ (Cumming and Worley, 2005), ไฮแอท (Hiatt, 2006), เมท (Metre, 2009), ลุยส์เออร์ (Lussier, 2010), ดิโอเทนิโน (D'Ortenzio, 2012), ฟริตเซนชาร์ฟ (Fritzenschaft, 2014), แบรินดิท และซอมเมอร์ (Brandt and Sommer, 2013), สิทธิชัย ฝรั่งทอง, (2555), สุภาภรณ์ สุขศรี, (2556), ศศิธร วงษาลาภ, (2557), อรัญญา โคเสนติโน และเทียน เสราหมัญ, (2560) มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างเป้าหมายระยะสั้น 3) การสร้างความตระหนัก 4) การสื่อสาร 5) การสร้างทีม 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ และกรอบแนวคิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560), มิน (Min, 2560), ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560), ธนยพร พรหมการ (2559), พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557), อ่องจิต เมธยะประภาส (2557), ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2550) มีจำนวน 7 สมรรถนะ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน 2) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 5) สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำความสะอาด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 148 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 103 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อกำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูล และเขียนชื่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนลงในฉลากให้ครบ จากนั้นนำใส่กล่องแล้วจับฉลากที่คละกันั้นตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีองค์ประกอบ จำนวน 7 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 7 สมรรถนะ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 ถึงน้อยที่สุดเท่ากับ 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน และศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of

Item Objective Congruence : IOC สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นการบริหารการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .905 ได้ค่าความเชื่อมั่นสมรรถครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .890 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขอนหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายร่วมเพื่อ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้วยตนเอง จำนวน 103 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 2 สัปดาห์ 3) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 103 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient (Salkind, 2000) โดยใช้เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

มากกว่า 0.81-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก (Very Strong)
ค่าระหว่าง 0.61-0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างสูง (Strong)
ค่าระหว่าง 0.41-0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง (Moderate)
ค่าระหว่าง 0.21-0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างต่ำ (Weak)
ค่าระหว่าง 0.01- 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำมาก (Very Weak)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กลียา วานิชย์บัญชา, 2544) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.64 และเป็นเพศชายร้อยละ 21.36 ตามลำดับ มีอายุ 31-40 ร้อยละ 37.86 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 30.10 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 19.42 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 12.62 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ร้อยละ 42.72 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 0-10 ปี ร้อยละ 29.12 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี ร้อยละ 19.42 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31-40 ปี ร้อยละ 8.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.43	0.28	มาก	2
2. ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น	4.39	0.15	มาก	3
3. ด้านการสร้างความตระหนัก	4.35	0.13	มาก	5
4. ด้านการสื่อสาร	4.29	0.20	มาก	7
5. ด้านการสร้างทีม	4.37	0.20	มาก	4
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.31	0.15	มาก	6
7. ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่	4.49	0.12	มาก	1
โดยรวม	4.37	0.17	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.37$, $S.D.=0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ($M=4.49$, $S.D.=0.12$) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($M=4.43$, $S.D.=0.28$) ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น ($M=4.39$, $S.D.=0.15$) ด้านการสร้างทีม ($M=4.37$, $S.D.=0.20$) ด้านการสร้างความตระหนัก ($M=4.35$, $S.D.=0.13$) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M=4.31$, $S.D.=0.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร ($M=4.29$, $S.D.=0.20$)

ตอนที่ 3 ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.20	มาก	5
2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล	4.39	0.20	มาก	4
3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี	4.31	0.23	มาก	6
4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.47	0.22	มาก	3
5. สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.30	0.16	มาก	7
6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม	4.47	0.20	มาก	2
7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	4.50	0.20	มาก	1
โดยรวม	4.39	0.19	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $S.D.=0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($M=4.50$, $S.D.=0.20$) รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม ($M=4.47$, $S.D.=0.20$) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ($M=4.47$, $S.D.=0.22$) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล ($M=4.39$, $S.D.=0.20$) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ($M=4.34$, $S.D.=0.20$) และสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ($M=4.31$, $S.D.=0.23$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M=4.30$, $S.D.=0.16$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	.644	<.001	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
2. ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น	.731	<.001	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการสร้างความตระหนัก	.544	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
4. ด้านการสื่อสาร	.578	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างทีม	.740	<.001	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	.566	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
7. ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่	.487	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
โดยรวม	.726**	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มศูนย์เครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .726

อภิปรายผล

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.37$, $S.D.=0.17$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนของการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่เป็นผู้นำมีภาระหน้าที่ในการนำและกระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่คนในองค์กรให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความเข้าใจในบริบทและพื้นฐานความต้องการของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี การสรรหาแนวคิดเทคนิควิธีการที่จะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ภายใต้ข้อจำกัดด้านบริบท และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับบุคลากร มีความเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา สามารถวางแผนการพัฒนาได้สอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและสามารถสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะที่สำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในจะเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความตั้งใจของสมาชิกในองค์กร ความสำคัญในการแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำประกอบด้วยบทบาทสร้างความพึงพอใจกับผู้ร่วมงานในทุกระดับ ความสามารถในการควบคุมตน อารมณ์ในการประสานงาน และบังคับบัญชา บทบาทผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ปวรีศัย เอี่ยมโสภณ, กฤษฏา นันทเพ็ชร และบดินทร์ แก้วบ้านดอน, (2560) สอดคล้องกับภัลลพ สุขพราย, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $S.D.=0.19$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูมีความตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองเพิ่มสูงขึ้นเพื่อให้ก้าวทันกับยุคสมัย มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ การบริการ พัฒนาการศึกษาดูแลการมีส่วนร่วมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และมีการสร้างสังคมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การที่ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง สามารถเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเก่า ๆ ที่เน้นการท่องจำ ไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่ก้าวทันเทคโนโลยี เน้นการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้า วิเคราะห์ และสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและยังมีการถ่ายทอดความรู้ที่มีในตัวไปยังเพื่อนครูท่านอื่น จะก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างรวดเร็วในตัวครู เนื่องจากองค์ความรู้ที่มีในตัวครูแต่ละคนย่อมสั่งสมมาด้วยความรู้และประสบการณ์ การนำมาถ่ายทอดจึงเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อื่นที่อยู่ในบริบท และสภาพแวดล้อมเดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์และการนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลทั้งหมดดังกล่าวจึงส่งผลให้ครูเกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง ดังที่ อ่องจิต เมธยะประภาส (2559) กล่าวว่า "ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E - Teacher" ดังนี้ 1) Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ 2) Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้ 3) Expanded มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียน ผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี 5) Evaluation เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถ ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล 6) End - User เป็นผู้ที่ใช้เทคโนโลยี (User) อย่างคุ้มค่า และใช้ได้หลากหลาย 7) Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน 8) Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน Web 9) Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ จะเห็นได้ว่าครูในศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงออกซึ่งสมรรถนะภายนอกและภายในตนเอง ซึ่งการแสดงออกซึ่งสมรรถนะของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไป เวกเช่นแนวคิดโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือบทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของคน อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิธีคิดวิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ดังนั้นการจะเปลี่ยนแปลงครูให้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะได้ต้องเริ่มสร้างและดัดศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมา อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงศักยภาพภายนอกได้ต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .726 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารได้เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ ข้อมูล Big Data จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เนื่องด้วยการนำข้อมูลทั้งจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษามาทำการประเมินเพื่อวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาก่อนการดำเนินงาน เพื่อให้มีข้อมูลเชิงปริมาณ ที่จะนำมาสู่การวางแผนการดำเนินงานได้ตรงกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต การให้ความสำคัญกับข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรดำเนินการจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ และข้อมูลต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ ดังที่ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินการกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป กระบวนการดำเนินงานที่มีข้อมูลที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการดำเนินงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายยิ่งขึ้น เนื่องด้วยสามารถมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงาน กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Planning to Change) การวางแผนการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการที่ต้องเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 2) การนำแผนการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Implementing Change) ซึ่งมีขั้นตอน และข้อพิจารณาต่างๆ คือ การกำหนดกลยุทธ์ในการนำแผนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารสร้างความเข้าใจถึงแผนการเปลี่ยนแปลง การจัดแบ่งงาน การจัดกำลังคน การจัดระเบียบวิธีดำเนินการ การพัฒนาบุคลากร การทำให้การเปลี่ยนแปลงกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ และการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร 3) การติดตามประเมินผลและรักษาผลของการเปลี่ยนแปลง (Evaluating and Maintaining Change) การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง คือการติดตามความก้าวหน้าเพื่อเรียนรู้ถึงปัญหา และแนวทางแก้ไขได้อย่างทันเวลา การติดตามประเมินผลยังเป็นการสร้างแรงกระตุ้น

ผลักดันการเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเฉพาะหากผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจ ติดตามสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เป็นระยะ ๆ อย่างจริงจัง ให้คนในองค์กรได้เห็นโดยทั่วกัน ก็จะเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานการบริหารการเปลี่ยนแปลง และจะเป็นการบ่งชี้ให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง ยังทำได้โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนพร้อมทั้ง ตัวชี้วัดผลความก้าวหน้าเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมติดตามความก้าวหน้า การ จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมติดตามการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ก็จะช่วยสร้างนิสัย หรือแบบแผน วัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการช่วยรักษาผลการเปลี่ยนแปลงให้ต่อเนื่องยั่งยืน (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2553)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารเสริมสร้างแนวปฏิบัติรูปแบบใหม่ที่ก่อเกิดขึ้นในองค์กร ให้คง อยู่สืบไป อันจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างคงทน ถาวร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นถึงจุดเด่น จุดด้อยอันจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน เห็นถึงต้นตอของปัญหาอย่างแท้จริง กำหนดปัญหา ประเมินทรัพยากร ประเมินข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์กร กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารที่ดีควรเป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งจากบนลงล่าง และจากล่าง ขึ้นบน รวมทั้งการสื่อสารทางสื่อเทคโนโลยีกระบวนการสื่อสาร ที่ดีจะส่งผลต่อการสร้างความเข้าใจอันดีและการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายได้

1.2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาสมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม และสมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ดังนั้นครูมีการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการ ปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตน สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ ครูต้องมีความสามารถในการคิด รู้ลึก แสดงออกในทางที่ยอมรับ เคารพใน ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สังคม วัฒนธรรม และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน การแบ่งปันความรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ การร่วมกันในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการถ่ายทอดถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่น รับเอา ความรู้จากบุคคล จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยกิจกรรมและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มี รูปแบบที่แตกต่างกันมาเพิ่มพูนความรู้ของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนและพัฒนางาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาหารูปแบบในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการ พัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อประโยชน์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบ ในการพัฒนาครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่าย ให้เกิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิง คุณภาพเป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติสู่การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนที่สามารถพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องแนวคิด แนว

ปฏิบัติในการดำเนินงานอันส่งผลให้เกิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาธารณชน

2.3 ควรศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านอื่น ๆ เช่น งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงิน และงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เนื่องด้วยการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการของสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดความคล่องตัว และเอื้อให้เกิดการพัฒนาของครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ ได้เป็นสำคัญ

References

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). *สารสนเทศทางการศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก บุญนาค. (2562). สมรรถนะครู: เครื่องมือที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษา. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”*. 129-137.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์*, 373(179), 153.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *วารสารสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์*, 12(2), 47-63.
- ณัฐธิดา ทานทรัพย์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วารสารการประชุมระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”*, 11(2), 136.
- ปวีร์ชัย เอี่ยมโสมณ, กฤษฎา นันทเพ็ชร และบดินทร์ แก้วบ้านดอน. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อความเป็นเลิศในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม*. กรณีศึกษา ส่วนงาน.
- ปณรต มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัสสพ สุขพราย, ลินดา นาคโอบ และสายฝน เสกขุนทด. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 9(3), 66-75.
- วิมลวิภา รักสม, วีระยุทธ ชาศะกาญจน์ และสร้อยญา แสงอัมพร. (2561). ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *A Model of Change Management of Administrators in the Small-Size Basic Education Institutions under the Jurisdiction of The Secondary Educational Service Area Office 12*, 10(1), 163-175.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุรชัย ศิริโคภาภิรมย์. (2553). *วิทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อรรคพล สงวนยวง, เอื้อมพร โตภาณุรักษ์กุล และกาญจนา บุญส่ง. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 21(1), 178-203.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2559). *ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ: E-Teacher*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2563. จาก <http://gotoknow.org/post/589309,2557>.

- อุไร ผลิต. (2563). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 3(1), 4.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Salkind, N. J. (2000). *Child development*. (7th ed.). Fort Worth, Tex.: Harcourt Brace College Publishers.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
Creative Leadership of the School Administrators
Primary Educational Service Pattani Province Area 2

อิตีซาม เจหะ^{1*} และ นวรัตน์ ไชชมภู²

Ibteesam Jehha^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 24, 2021; Revised: September 30, 2021; Accepted: October 1, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที อิสระ การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($M=3.58$, $S.D.=0.35$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293008@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 09-1017-7863)

Abstract

This independent study aimed to: 1) study the level of the creative leadership among primary school administrators, 2) compare the creative leadership level of those school administrators, classified by gender, age, level of education, and level of experience, as well as 3) evaluate the means for developing the creative leadership among primary school administrators. Sample was 277 school administrators employed by the Primary Educational Service of Pattani Province, Area 2, during academic year 2020. Research instrument was a 5-rating scale questionnaire. Its content validity was verified by three experts, obtaining an Index of Item Objective Congruence value (IOC) ranged between 0.60-1.00. Its reliability was also tested, obtaining a value of .976. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation. The t-test, and the F-test with the Scheffe's Method have been employed. Results were found as follows.

1. The level of the creative leadership of the school administrators, was at a high level (M=3.58, S.D.=0.35).

2. The school administrators who were different in gender, age, level of education, and level of experience had no differences in term of creative leadership.

3. The suggested means to promote the creative leadership among the administrators of schools under Primary Educational Service Pattani Province Area 2, in terms of vision, the administrators should have far-reaching vision that can visualize the possibility of the future development. In terms of flexibility, the administrators should provide various methods for solving problems. In terms of imagination, the administrators are expected to be brilliant who can apply all resources for the benefits of creating innovation for schools. For the teamwork, the administrators should support subordinates to understand each other, commitment, and cooperate.

Keywords: Creative Leadership, Administrators, Primary Educational Service Pattani Province Area 2

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้ สังคมต้องการสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ การสร้างสรรค์เป็นเป็นความสามารถทางสติปัญญาขั้นสูง อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวบนโลกที่มีความสร้างสรรค์สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้บริหารยุคใหม่ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำโดยอาศัยลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน (เกศณี กลุณเทศ, 2562) 2) ความสามารถในการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดหา

คำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ (สุทธิชัย นาคอินทร์, 2561) 3) การมีจินตนาการและรู้จักสร้างภาพขึ้นในใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560) 4) การสร้างแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินด้วยความราบรื่น (อารมณ จินดาพันธ์, 2557) และ 5) การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (ปิลันธน์ วีระภักทรกุล, 2560) ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อย 1 รูปแบบ และมีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา อย่างไรก็ตามจากผลงานที่ปรากฏมีเพียงสถานศึกษาบางแห่งเท่านั้นที่สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นของตนเองได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามจุดเน้นของการพัฒนาสถานศึกษามากนัก สืบเนื่องจากผลงานที่มีความซ้ำซ้อน ไม่แปลกใหม่ไปจากปีที่ผ่านมา มา เนื่องจากผู้บริหารบางท่านยังคงมีแนวคิดที่ติดกรอบเดิม ๆ ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ค่อยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2564) ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิมหันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นวัตกรรมงานดี การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ สถานการณ์ตามแนวโน้มปัจจุบันที่คนรุ่นใหม่จะเปลี่ยนงานข้ามสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (อมรรัตน์ เตชะนอก, รัชณี จรุงศิริวัฒน์ และพระฮอนด้า วาฬสพโท, 2563)

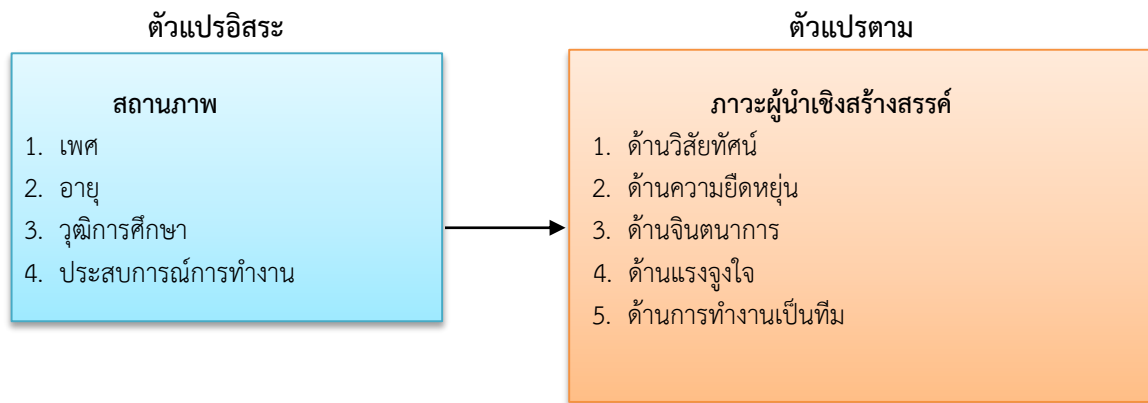
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 20 เรื่อง ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 985 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอต่าง ๆ ตามเกณฑ์สัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัยและวารสาร จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) (อามาล โตะตาหยง, 2561) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try - Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท, 2562) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .976 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยระบบ Google Form ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Face Book ของสถานศึกษาถึงครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 277 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามความถี่ของประเด็นเสนอแนะแต่ละด้านตามความถี่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน 207 คน (74.73%) และเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน (25.27%) ตามลำดับ ครูผู้สอนมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 107 คน (38.63%) ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 50 คน (18.05%) อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 72 คน (25.99%) และอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 48 คน (17.33%) ตามลำดับ ครูผู้สอนมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 234 คน (84.48%) และสูงกว่าปริญญาตรี 43 คน (15.52%) ตามลำดับ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 148 คน (53.43%) ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน (15.52%) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี จำนวน 86 คน (31.05%) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตอนที่ 2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	M	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	อันดับที่
1 ด้านวิสัยทัศน์	3.61	0.59	มาก	2
2 ด้านความยืดหยุ่น	3.66	0.48	มาก	1
3 ด้านจินตนาการ	3.56	0.65	มาก	3
4 ด้านแรงจูงใจ	3.53	0.65	มาก	4
5 ด้านการทำงานเป็นทีม	3.52	0.60	มาก	5
โดยรวม	3.58	0.35	มาก	-

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.58$, $S.D.=0.35$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($M=3.66$, $S.D.=0.48$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($M=3.61$, $S.D.=0.59$) ด้านจินตนาการ ($M=3.56$, $S.D.=0.65$) ด้านแรงจูงใจ ($M=3.53$, $S.D.=0.65$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($M=3.52$, $S.D.=0.60$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-8

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P-Value
	ชาย		หญิง			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.58	0.63	3.62	0.58	-0.51	0.61
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.74	0.50	3.64	0.48	1.57	0.12
3. ด้านจินตนาการ	3.68	0.73	3.52	0.62	1.70	0.09
4. ด้านแรงจูงใจ	3.64	0.68	3.49	0.63	1.63	0.10
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.48	0.62	3.53	0.59	-0.65	0.52
โดยรวม	3.62	0.39	3.56	0.34	1.26	0.21

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value	คู่ที่แตกต่างกัน
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.88	0.29	0.84	0.47	-
	ภายในกลุ่ม	273	95.82	0.35			
	รวม	276	96.70				
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3	0.86	0.29	1.22	0.30	-
	ภายในกลุ่ม	273	63.81	0.23			
	รวม	276	64.66				
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.38	0.79	1.89	0.13	-
	ภายในกลุ่ม	273	114.64	0.42			
	รวม	276	117.02				
4. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.55	1.52	3.72	0.01**	(2,3)
	ภายในกลุ่ม	273	111.30	0.41			
	รวม	276	115.86				
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.86	0.29	0.80	0.49	-
	ภายในกลุ่ม	273	97.32	.36			
	รวม	276	98.17				

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value	คู่ที่แตกต่างกัน
	ระหว่างกลุ่ม	3	0.88	0.29	2.36	0.07	
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	273	33.85	0.12			
	รวม	276	34.72				

**p ≤ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบคู่ที่ต่างกัน พบว่า คู่ที่ต่างกัน มี 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแรงจูงใจ จำแนกตามตัวแปรอายุ

อายุ	M	น้อยกว่า 30 ปี (n = 50)	31 – 40 ปี (n = 72)	41 – 50 ปี (n = 107)	51 ปี ขึ้นไป (n = 48)
		3.61	3.71	3.42	3.43
น้อยกว่า 30 ปี	3.61	-	-0.10	0.20	0.18
31 – 40 ปี	3.71		-	0.29*	0.28
41 – 50 ปี	3.42			-	-0.01
51 ปี ขึ้นไป	3.43				-

**p ≤ .01

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านแรงจูงใจเป็นรายค่า โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี กับครูที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.60	0.61	3.67	0.49	-0.93	0.35
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.65	0.51	3.71	0.33	-0.91	0.36
3. ด้านจินตนาการ	3.56	0.65	3.59	0.67	-0.27	0.79
4. ด้านแรงจูงใจ	3.52	0.65	3.59	0.63	-0.66	0.51
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.56	0.58	3.32	0.63	2.40	0.02*
โดยรวม	3.58	0.36	3.58	0.33	0.01	1.00

*p ≤ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value	คู่ที่แตกต่าง
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.22	0.62	0.54	-
	ภายในกลุ่ม	274	96.27	0.35			
	รวม	276	96.70				
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	1.69	0.19	-
	ภายในกลุ่ม	274	63.88	0.23			
	รวม	276	64.66				
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.61	0.55	-
	ภายในกลุ่ม	274	116.50	0.43			
	รวม	276	117.02				
4. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.10	1.55	3.76	0.02*	(1,2)
	ภายในกลุ่ม	274	112.76	0.41			
	รวม	276	115.86				
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.41	1.21	3.45	0.03*	ไม่พบคู่ที่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	274	95.76	0.35			
	รวม	276	98.17				
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	2.37	0.10	-
	ภายในกลุ่ม	274	34.13	0.12			
	รวม	276	34.72				

*p ≤ .05

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านแรงจูงใจผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคู่ไหนแตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 7-8

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านแรงจูงใจ

ประสบการณ์ทำงาน	M	น้อยกว่า 5 ปี (n = 43)	6 – 10 ปี (n = 148)	มากกว่า 11 ปี (n = 86)
		3.75	3.53	3.42
น้อยกว่า 5 ปี	3.75	-	0.23	0.33*
6 – 10 ปี	3.53		-	0.10
มากกว่า 11 ปี	3.42			-

*p ≤ .05

จากตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านแรงจูงใจเป็นรายค่า โดยภาพรวมพบว่า ค่าที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์ทำงาน	M	น้อยกว่า 5 ปี (n = 43)	6 – 10 ปี (n = 148)	มากกว่า 11 ปี (n = 86)
		3.61	3.57	3.38
น้อยกว่า 5 ปี	3.61	-	0.04	0.23
6 – 10 ปี	3.57		-	0.19
มากกว่า 11 ปี	3.38			-

*p ≤ .05

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นรายค่า โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคูไหนแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็น

ความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.58$, $S.D.=0.35$) สอดคล้องกับเกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กำหนดให้สถานศึกษามีนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อย 1 รูปแบบ และมีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนมีการนำสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2564) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ภาพความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอามาล โต๊ะดาหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเรืองวิทยะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับตัวของแต่ละบุคคลมากกว่าในการที่จะแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเป็นสำคัญ และในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันและเสมอภาคในทุก ๆ ด้าน ทำให้ครูที่มีเพศต่างกัน รับรู้ถึงการใชภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความเห็นไม่แตกต่างกัน (อามาล โต๊ะดาหยง, 2560)

2.2 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สอดคล้องกับชอฟี ราเซะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอายุของผู้บริหารไม่ได้บ่งบอกหรือแสดงออกถึงการมีสภาวะของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากการแสดงออกถึงการมีสภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ประกอบเข้าด้วยกัน เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายด้านการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน เป็นต้น ทำให้ครูที่มีอายุต่างกัน รับรู้ถึงการใช้อำนาจผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความเห็นไม่แตกต่างกัน (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2560)

2.3 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามแสน (สลาภกีนแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสู่มาตรฐานมืออาชีพ โดยการเพิ่มศักยภาพของตนเองผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งมีหลักสูตรบทเรียนออนไลน์หลากหลายหลักสูตร สามารถที่จะเลือกเข้าไปศึกษาได้ตามความสนใจ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2564) ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน รับรู้ถึงการใช้อำนาจผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ พบว่าด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจโดยใช้วิธีของเซฟเฟพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีของเซฟเฟพบว่า ไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคู่ไหนแตกต่างกันสอดคล้องกับศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่ชัดเจน คือ การใช้หลักการบริหารงาน 4 ฝ่าย โดยการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และรู้จักปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน รับรู้ถึงการใช้อำนาจผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความเห็นไม่แตกต่างกัน (ชนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562)

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนา เพื่อวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ

3.3 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

3.4 ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์ ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันสามัคคีและร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์อันสูงสุดของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน และมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และปรับเปลี่ยนแผนงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

References

- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุฑาธิปต์ พัทธไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขอพิ ราเช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563*. ปัตตานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อามาล โต๊ะดาหยง. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย เรื่อง วิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ประเภทสามัญศึกษา. บัณฑิตศึกษา, 11(53), 9-13.*
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ เตชะนอกและคณะ. (กันยายน 2563). *การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาจุฬานาค วรรณคดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต ขอนแก่น, 7(9), 1-14.*
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*



การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
The Management of Internal Quality Assurance (IQA)
in Schools under Narathiwat Primary Educational Service (Area Office 3)

มาหะมะบาคอรี มาซอร์^{1*} และ จรุณี เก้าเอียน²

Mahamabakhori Marsor^{1*} and Jarunee Kao-ian²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 21, 2021; Revised: September 29, 2021; Accepted: October 14, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีอิสระ และทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.10$, $S.D.=0.67$)

2. เปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ตัวแปรเพศในด้านการประเมินผลตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารไม่สำรวจปัญหาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ความเข้าใจเรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินกิจกรรมโครงการไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารควรติดตามตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และควรเผยแพร่ผลการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนา

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: bakhorii32@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 06-1257-3353)

Abstract

This independent study aimed to: 1) determine the level of management for internal quality assurance (IQA) in Narathiwat primary schools, 2) compare this level of management between participants, classified by gender, age, job position, and size of educational institution, as well as 3) identify problems and suggestions about IQA in primary schools. Sample was 297 school administrators, teachers, and other employees from primary schools under Narathiwat Primary Educational Service (Area Office 3). The tool used was a rating-scale questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA with pairwise comparisons using Scheffe's method. The results showed as follows.

1. Overall, the management of IQA in schools under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level.

2. Participants who had different gender and job position were significantly different in their management of internal quality assurance ($p < .05$, and $.01$, respectively).

3. The reported problems and recommendations for the IQA were: 1) the school administrators' lack of conducting stakeholders' need assessment, 2) the teachers and staff's lack of knowledge about the educational quality assurance system, 3) the project implementation was inconsistent with the educational development plan. In terms of recommendations: 1) the school administrators should let the stakeholders taking part of the directing decisions of schools, 2) the school administrators should monitor, and examine the educational quality assessment continuously and systematically, and 3) Results of the self-assessment report should be published for further development.

Keyword: Quality Assurance, Educational Administration, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจนสามารถเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้ได้มาตรฐานทั้งในระดับประเทศและสามารถเทียบเคียงสมรรถนะได้กับมาตรฐานของนานาชาติ ทั้งนี้แนวโน้มทางการศึกษาในโลกยุคปัจจุบันที่ไร้พรมแดนทางด้านข้อมูลข่าวสารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วโดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้นซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อมุ่งให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้นซึ่งต้องเริ่มต้นจากการที่สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายใน เพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเองดำเนินการปรับปรุงคุณภาพมีการกำกับติดตามและมีระบบการประเมินตนเองการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกจึงควรสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพราะต่างมุ่งมาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำแตกต่างกัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการงบประมาณ คุณภาพบุคลากรหรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียนรวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาการสนับสนุนจากชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษาและการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผล

กระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทและความต้องการของตนเองคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพในการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นประกอบกับได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับของวงการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองชุมชนและสังคมรวมถึงผู้ประกอบการและสถานประกอบการที่จะรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในขณะเดียวกันสถานศึกษาที่มีคุณภาพก็จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ นอกจากนี้ระบบการจัดการศึกษานับเป็นระบบที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ความสามารถใช้ในการพัฒนาประเทศชาติ การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพดำเนินการอย่างยั่งยืนและมีระบบผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นระบบผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและดำเนินกิจกรรมโครงการที่ใช้ผลการประเมินตนเอง ผลการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอกหรือผลการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนตลอดจนใช้ผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบและปรับปรุงงานเป็นระยะจะช่วยให้งานบรรลุผลได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนก็จะเป็นที่พึงพอใจกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับช่วงต่อจากสถานศึกษาด้วยการดำเนินงานที่ทุกคนมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกัน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่แท้จริงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงานของทุกคนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดคุณภาพผู้เรียนฝังแน่นอยู่ในจิตใจตลอดเวลา

รายงานการประชุมการเตรียมความพร้อมรับการประเมินภายนอกของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ บุคลากรในโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนใหญ่การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดำเนินการโดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการและโรงเรียนมักจะดำเนินการก็ต่อเมื่อต้องเข้ารับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือสมศ. (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 , 2563) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐานเป็นการทดสอบความรู้ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับพบว่า ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานหรือโอเน็ต (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่6 และมีธยมศึกษาปีที่3 มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าระดับประเทศเมื่อพิจารณาจากการประเมินคุณภาพการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. ทั้งรอบที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลสัมฤทธิ์ทาง

การศึกษาต่ำที่สุดของประเทศฉะนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยแท้จริงเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมและจากการศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ของวันทนา เนื่อน้อย (2560) พบว่าบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขาดการเก็บข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

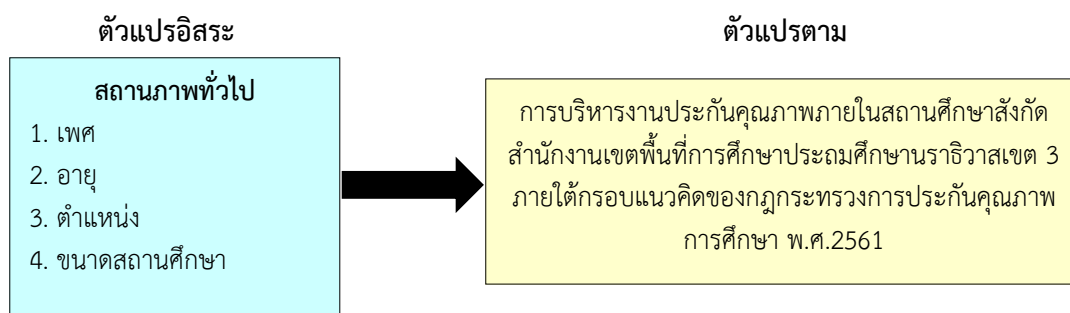
จากสภาพปัญหาตลอดจนความสำคัญดังกล่าว ผนวกกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทั้งด้านคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ว่ามีการบริหารจัดการมีการดำเนินงานอย่างไรและเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยจำแนกตามสถานะเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ภายใตกรอบแนวคิดของกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และ 6) การจัดสร้างรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์กรต้นสังกัด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 1,148 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประมวลแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อตอน คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จำนวน 7 ข้อ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจำนวน 5 ข้อ การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจำนวน 6 ข้อและการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์การต้นสังกัด จำนวน 4 ข้อรวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง การบริหารงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง การบริหารงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง การบริหารงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง การบริหารงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง การบริหารงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำนวน 6 ข้อตอน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์การต้นสังกัด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษจำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 ท่าน อาจารย์ประจำหลักสูตรการสอนอิสลามศึกษาจำนวน 1 ท่านและอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษาจำนวน 1 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ระหว่าง 0.6-1.0 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน

แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (α -Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .978 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ครบถ้วนสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสเขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือและตอบแบบสอบถาม 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติและแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าเฉลี่ย (M : Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลความคิดเห็นในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้ง วัตถุประสงค์วิธีดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบ แบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวม จะไม่ ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ลำดับ	รายการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1	เพศ	1. เพศชาย	111
		2. เพศหญิง	186
	รวม	297	100.00
2	อายุ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	68
		2. ตั้งแต่ 31-40 ปี	111
		3. ตั้งแต่ 41-50 ปี	84
		4. สูงกว่า 51 ปีขึ้นไป	34
	รวม	297	100.00
3	ตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	47
		2. ครูผู้สอน	238
		3. บุคลากรทางการศึกษา	12
	รวม	297	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
4	ขนาดสถานศึกษา		
	1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	33	11.1
	2. สถานศึกษาขนาดกลาง	133	45.1
	3. สถานศึกษาขนาดใหญ่	130	43.8
รวม		297	100.00

จากตาราง 1 พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.6 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.4 ตามลำดับ มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี ร้อยละ 37.4 มีอายุ ตั้งแต่ 41-50 ปี ร้อยละ 28.3 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 22.9 และมีอายุสูงกว่า 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.4 ตามลำดับมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 80.1 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 15.8 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 4 ตามลำดับ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 45.1 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 43.8 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	M	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.10	0.70	มาก	4
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.16	0.69	มาก	1
3	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.13	0.77	มาก	2
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.04	0.75	มาก	5
5	การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน การศึกษา	4.04	0.81	มาก	5
6	การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์กรต้นสังกัด	4.13	0.65	มาก	3
โดยรวม		4.10	0.67	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.10$, $S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($M=4.16$, $S.D.=0.69$) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย ($M=4.13$, $S.D.=0.77$) ส่วนด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่องค์กรต้นสังกัด ($M=4.13$, $S.D.=0.65$) และด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($M=4.10$, $S.D.=0.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ($M=4.04$, $S.D.=0.81$) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($M=4.04$, $S.D.=0.57$)

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรเพศในด้านการประเมินผลตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.10, S.D.=0.67$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพมีการทำงานเป็นทีมที่เป็นมาตรฐานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย มีการแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่น เสียสละอุทิศตน ส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กระทรวงกำหนด มีภาวะความเป็นผู้นำสูงมุ่งบริหารจัดการองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาหะมอดเฮ สามี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ฮาบีบะ อาเดมะ (2557) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอน อำเภอแว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับผลการวิจัยของลดาวัลย์ ตั้งมั่น (2561) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. เปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรเพศในด้านการประเมินผลตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งต่างกันและอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ได้มีการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ สร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้รับบริการด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย ทุกเพศ ทุกวัยและบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ได้กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการส่งเสริมสนับสนุน และมีกระบวนการกำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามพันธกิจและบรรลุมิติวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเชิดพงศ์ ราชสมบัติ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมุฮัมมัดนูวาร์ สะอะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับดอเลาะ การ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมีการทำงานเป็นทีมที่เป็นมาตรฐาน ส่งเสริมให้ความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายไม่ว่าในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน ผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาแบบโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่น อุทิศตนเสียสละ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กระทรวงกำหนด มีภาวะผู้นำ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารจัดการองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ฯลฯ
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

References

- จรรณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- เจ็ดพงศ์ ราชสมบัติ. (2558). การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- มาหามะตอเฮ สาแม. (2557). กระบวนการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุฮัมมัดอนุวาร์ สะอะ. (2557). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลดาวลีย์ ตั้งมั่น. (2561). การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันทนา เนื่อน้อย. (2560). การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. (2563). รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มนโยบายและแผน. (ม.ป.ท.). (ม.ป.พ.).
- ฮาบีบ๊ะ อาเดมะมะ. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอนอำเภอแว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน บนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น

Participatory Action Research for the Development of Life Skills of Children and Youth on the Basic Necessity

อัสวาลุค์ ราชพลสิทธิ์^{1*}, วันชัย ธรรมสังการ⁴, ปรีดี โชติช่วง²,
อังคณา ธรรมสังการ³ และ เอ็มอร เจียรมาศ⁴

Atsawaluk Ratchapolsit^{1*}, Wanchai Dhammasaccakarn⁴, Preedee Shoteshoung²,
Angkana Dhammasajjakan³ and Aim-on Jiaramat⁴

มูลนิธิรักไทย^{1*}, สภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา², คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา³,
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่⁴

Raks Thai Foundation^{1*}, Yala Rajaphat University Council², Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University³,
Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Hat Yai, Songkhla⁴

(Received: May 7, 2021; Revised: October 31, 2021; Accepted: November 4, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน 2) ศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็น และ 3) สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็น กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) เด็กและเยาวชน ในชุมชนบ้านท่าดินแดงออก หมู่ที่ 4 ตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง จำนวน 18 คน ได้มาด้วยวิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจที่มีเหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) กลุ่มปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาเด็กและเยาวชน และ 3) กลุ่มพ่อแม่ผู้ปกครองเด็กและเยาวชน จำนวน 15 คน รูปแบบการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติการวิจัย 2) การปฏิบัติการวิจัย และ 3) การสรุปผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของชุดข้อมูลด้วยหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบเสาเสา 2) จำแนกข้อมูลด้วยตาราง 3) วิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดทฤษฎี 4) ตีความข้อมูล และ 5) สรุปเรียบเรียงด้วยการพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น คือ 1) ปัญหาด้านทักษะที่มีความเกี่ยวข้องกับอาหาร 2) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวกับเครื่องนุ่งห่ม 3) ปัญหาด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับยารักษาโรค และ 4) ปัญหาด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย

2. การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น พบว่าเป็นการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาตนเอง สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานคือหลักปัจจัยสี่ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้เด็กและเยาวชนพร้อมเผชิญต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เข้าใจชีวิตของตนเอง และสังคม พึ่งตนเองได้)

3. รูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น คือ 1) ปัจจัยการสนับสนุน ประกอบด้วย 1.1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ นักวิจัย ปราชญ์ชาวบ้าน พ่อแม่ผู้ปกครอง เด็กและเยาวชน 1.2) ปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และ 1.3) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ทั้งภาคสนามทั้งภายในและภายนอกชุมชน 2) กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนคิด และการปรับปรุง และ 3) ผลผลิตที่เกิดขึ้น ได้แก่ สุขภาวะทางร่างกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคมของเด็กและเยาวชน

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต เด็กและเยาวชน ความจำเป็นพื้นฐาน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Atsawaluk2020@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 061-195-7399)

Abstract

This participatory action research aimed to: 1) conduct a situation analysis regarding problems related to life skills among children and youths, 2) create a model to develop life skills of children and youths, so they can fulfill their basic needs, and 3) evaluate effectiveness of the model. Target group was composed of 18 children and youths, 5 folk philosophers, and 15 parents/guardians in Pabon district of Phatthalung province. Study was divided into three parts: preparation, intervention, and conclusion. Data were analyzed using five steps of content analysis, namely data triangulation, data classification (using table), data analysis (following concept/theory), data interpretation, and descriptive data conclusion. Results were as follows.

1. The problems related to life skills among children and youths were related to food, clothing, medicine, and shelter.
2. The evaluation of the model implementation found that children and young were able to develop themselves to meet their four basic needs including food, clothing, shelter, medicine, so that they had strong mental immunity to be ready to face effectively with changeable situations in society (understand themselves and society, and self-reliance).
3. The model to develop life skills of children and youths in order to fulfill their basic needs consisted of: 1) supporting factors including persons (researchers, folk philosophers, parents/guardians, and children and youths), budget supported by the Department of Cultural Promotion and the office of Health Promotion Foundation, and collaboration of people within and outside the community; 2) operational process including planning, action, reflection and improvement, and 3) outputs including physical health, mental health, spiritual health, and social health of children and youths.

Keywords: Participatory Action Research, Life Skill Development, Children and Youths, Basic Needs

บทนำ

การพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนเก่งและดีถือเป็นบทบาทร่วมที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่หลักในการขัดเกลาบุคลากรของชาติให้มีศักยภาพที่พร้อมจะแข่งขันกับนานาชาติ ประเทศ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา ชุมชน สื่อมวลชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีศักยภาพ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขเด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่ออนาคตของชาติ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตั้งแต่แรกเกิด การที่เด็กและเยาวชนจะสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพได้ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม คือต้องได้รับการพัฒนาครบทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และด้านสังคม ไปพร้อม ๆ กันโดย ไม่ละเว้นด้านใดด้านหนึ่ง การพัฒนาเด็กและเยาวชนต้องอาศัยสหวิทยาการ การบูรณาการผสมผสานกับวิถีชีวิตของเด็กและเยาวชนให้ได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วน (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ, 2550)

ทั้งนี้รัฐบาลได้มีแผนการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 - 2564 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมีเป้าหมายหลักให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ที่ดี มีทักษะการเรียนรู้รูปร่างที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีความเป็นพลเมือง

สร้างสรรค์ ที่สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศไทยในอนาคต (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2561) ซึ่งทักษะการดำเนินชีวิตถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยนำพาเด็กและเยาวชนก้าวไปสู่ทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมของไทยในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทักษะชีวิต (Life Skills) เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม การมีทักษะชีวิตวัยรุ่น เป็นความสามารถพื้นฐานของวัยรุ่นที่ใช้เผชิญปัญหาปกติในชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียด สุขภาพ การคบเพื่อน การปรับตัว ครอบครัวแตกแยกการบริโภคอาหาร และยังเป็น ความสามารถที่จำเป็นในการเผชิญปัญหาเฉพาะ เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ การถูกล่วงละเมิดทางเพศ ภัยธรรมชาติ ทักษะชีวิตเป็นทักษะที่ทำให้คนรู้จักดูแลตนเองทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจซึ่งจะส่งผลให้คนมีสภาพการดำรงชีวิตที่มีความสุขและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมโดยไม่เป็นภาระของสังคม จึงได้นำไปใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมโลกทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองโดยการใช้ความคิด การปรับตัว การตัดสินใจ การสื่อสาร การจัดการกับอารมณ์และความเครียด ในการแก้ไขปัญหาให้กับตนเองได้อย่างฉลาด (วรณัฐ อติยศศักดิ์ และ ศิริวรรณ สมานมิตร, 2554) ซึ่งการจัดการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนที่ผ่านมาไม่ค่อยจะประสบความสำเร็จเนื่องด้วยขาดระบบกลไกในการจัดการหรือการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ หรือการเสริมทักษะชีวิต คือ ทักษะชีวิตด้านความคิด คือ การรู้จักใช้เหตุ และผล โดยรู้สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นผลย่อมมาจากเหตุ เมื่ออยากได้ผลของการกระทำ ออกมาดีเป็นที่พึงประสงค์แก่ทั้งของตนเองและส่วนรวมก็ควรคิดกระทำ เหตุที่จะทำให้เกิดผลที่ดี เพื่อจุดประสงค์ในการพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมของมนุษย์ ทักษะชีวิตด้านจิตใจ คือ การฝึกฝนควบคุมความนึกคิดให้อยู่ในสถานะที่มั่นคง ใสสะอาดในความดีงามประกอบด้วยคุณธรรมต่าง ๆ เช่น ความรัก ความมีเมตตา กรุณา ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจ ความมีสัมมาคารวะ ความรู้จักยอมรับ และเห็นความสำคัญของผู้อื่น ความกตัญญู ความเพียรพยายาม ความซื่อสัตย์สุจริต ทักษะชีวิตด้านการกระทำ คือ การฝึกฝนตนเองให้มีทักษะด้านวินัยให้ตนเอง เพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม ไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความรำคาญ ไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่สร้างความลำบากให้แก่ตนเอง และสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสุจริตทางกายและวาจา

ในพื้นที่ชุมชนหมู่ที่ 4 บ้านท่าดินแดงออก ตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง เป็นพื้นที่หนึ่งที่ประสบกับปัญหาด้านเด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นปัญหา ยาเสพติด ได้แก่ น้ำกระท่อม กัญชา ยาบ้า และอื่น ๆ ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ และปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ได้แก่การกินอยู่อาศัย ที่มีความถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชนในพื้นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาของเด็กและเยาวชนในพื้นที่อย่างเต็มที่ อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อเด็กและเยาวชน มีนโยบายในการส่งเสริมเด็กและเยาวชนมีทักษะชีวิตในด้านต่าง ๆ ทำให้คณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสนใจที่จะเข้าร่วมขบวนการเพื่อนำไปสู่การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็น
3. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็น



ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับการขับเคลื่อนการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาทักษะสำหรับเด็กและเยาวชนแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นชุดความรู้เชิงวิชาการเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การเขียนตำรา และออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา
3. ใช้ชุดความรู้และประสบการณ์จากงานวิจัยนำไปสร้างและขับเคลื่อนเป็นนโยบายสาธารณะเพื่อการผลักดันกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างมีส่วนร่วมและบูรณาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participation action research) ระยะเวลาการวิจัยทั้งหมด 1 ปี ตั้งแต่เดือนกันยายน 2559 จนถึงเดือนกันยายน 2560 มีวิธีดำเนินงาน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 1) เด็กและเยาวชน ในชุมชนบ้านท่าดินแดงออก หมู่ที่ 4 ตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง จำนวน 18 คน ได้มาด้วยวิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจที่มีเหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) กลุ่มปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน เป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาเด็กและเยาวชน และ 3) กลุ่มพ่อแม่ผู้ปกครองเด็กและเยาวชนจำนวน 15 คน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

สำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้จำแนกรูปแบบการดำเนินงานออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดสำหรับการอธิบาย ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย 1) การเตรียมข้อมูล ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และนำไปสู่การออกแบบการวิจัย 2) การเตรียมชุมชน ชี้แจงวัตถุประสงค์การทำการวิจัย และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย 3) การเตรียมคน ทำความเข้าใจกระบวนการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัย

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติการวิจัย กำหนดขั้นตอนการศึกษาในพื้นที่วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน (Kemmis & McTaggart, 1988) ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนจากปราชญ์ชาวบ้าน เด็กและเยาวชน และพ่อแม่ผู้ปกครอง 2) การกำหนดแนวทางการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน

2. การปฏิบัติ (Action) การปฏิบัติตามการวางแผนการดำเนินการวิจัย

3. การสังเกต (Observation) การสังเกตการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน

4. การสะท้อนผล (Reflection) การนำผลการสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น

ส่วนที่ 3 การสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาเรียบเรียง วิเคราะห์ข้อมูล และ ประมวลผลอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการเขียนสรุปรายงานบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง และอภิปรายผลอิงหลักวิชาการให้เกิดแนวคิดหลากหลาย และเป็นองค์ความรู้ใหม่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อทำความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นของเด็กและเยาวชน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ

(Primary Data) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (สฤงศ์ จันทวานิช, 2553; Moser & Korstjens, 2017; Hubbard & Power, 1999) โดยมีขั้นตอนหลังจากการได้มาซึ่งข้อมูลคือ 1) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของชุดข้อมูลด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบเสาสี 2) จำแนกข้อมูลด้วยตาราง 3) วิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดทฤษฎี 4) ตีความข้อมูล และ 5) สรุปเรียบเรียงด้วยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งสามารถจำแนกผลการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น สำหรับสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอาหาร สำหรับสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านอาหาร พบว่า เด็กและเยาวชนในชุมชนปัจจุบันขาดทักษะการผลิตอาหารเพื่อการบริโภคในครัวเรือน เนื่องจากสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถเข้าถึงแหล่งอาหารสำเร็จรูปได้ง่ายจึงทำให้ค่านิยมในการผลิตอาหารไว้บริโภคเองภายในครัวเรือนลดน้อยลง ทั้งนี้ในการบริโภคอาหารของเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่เป็นการบริโภคที่ขาดการคำนึงถึงผลกระทบต่อระบบสุขภาพ ซึ่งอาหารที่บริโภคมีความเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆ เช่น เบาหวาน ไขมัน ไซมัน ความดัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนและวิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเดิมในอดีตที่มีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ต้องมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นด้วยภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการเป็นหนี้ของภาคครัวเรือนทำให้ผู้ปกครองไม่มีเวลาได้อยู่ดูแลและขัดเกลายุติในยุคปัจจุบันเช่นในอดีต

1.2 ด้านเครื่องนุ่งห่ม สำหรับสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านเครื่องนุ่งห่ม พบว่า เด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบันต้องพึ่งพาอาศัยการจัดการเครื่องนุ่งห่มจากพ่อแม่ผู้ปกครองเป็นหลัก โดยผู้ปกครองจะเป็นคนดำเนินการซัก รีด และซ่อมแซมเครื่องนุ่งห่มให้เด็กและเยาวชนเป็นหลัก หากเปรียบเทียบช่วงอายุระหว่างเด็กและเยาวชนในปัจจุบันกับยุคอดีตพบว่า เด็กและเยาวชนยุคอดีตสามารถพึ่งพาตนเองได้มากกว่ายุคปัจจุบัน ทั้งนี้พ่อแม่ผู้ปกครองยุคปัจจุบันคาดหวังให้บุตรหลานได้ประกอบอาชีพที่นอกเหนือจากภาคเกษตรกรรม จึงทุ่มเทการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระบบการศึกษา มากกว่าการพัฒนาทักษะด้านอื่น

1.3 ด้านการรักษาโรค สำหรับสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านการรักษาโรค พบว่า เด็กและเยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ยา รักษาโรค และจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำจากพ่อแม่ผู้ปกครอง รวมถึงบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งนี้โดนส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่การใช้ยารักษาโรคในระบบแพทย์สมัยใหม่ และละเลยการอนุรักษ์การใช้ยารักษาโรคในระบบแพทย์ทางเลือก ซึ่งเป็นยาสมุนไพรพื้นบ้านด้วยการรับประทานอาหารที่ปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย และปลอดภัย และปลอดภัย

1.4 ด้านที่อยู่อาศัย สำหรับสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านที่อยู่อาศัย พบว่า เด็กและเยาวชนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการที่อยู่อาศัย ตั้งแต่การจัดการห้องนอน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด ซึ่งในการ

ดำเนินชีวิตประจำวันปกติพ่อแม่ผู้ปกครองจะมีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดการ ซึ่งหากพิจารณาถึงศักยภาพของเด็กและเยาวชนที่มีอายุช่วง 10 ปีขึ้นไปสามารถจัดการตนเองในเรื่องดังกล่าวได้

อาจกล่าวได้ว่าสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับสภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับอาหาร การกิน การผลิต การแปรรูป 2) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับเครื่องนุ่งห่ม การใช้ การเก็บรักษา การทำความสะอาด 3) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับยารักษาโรค การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชนิดของสมุนไพรในชุมชนท้องถิ่น ตำรายาสมุนไพรเพื่อการรักษาโรคเบื้องต้น และ 4) ปัญหาด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย การเก็บรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการรักษาความสะอาดที่อยู่อาศัย เป็นต้น



ภาพ 1 สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น

2. ผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น สำหรับผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น สามารถจำแนกออกเป็น 4 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรม: การเรียนรู้หลักสัทธิธรรมชาตเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร สำหรับกิจกรรมสัทธิธรรมชาตเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร เป็นการสร้างการเรียนรู้วิธีการผลิตอาหารเพื่อการบริโภคในครัวเรือนแบบการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการผลิตอาหารที่มีความปลอดภัย เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้วิธีการทำการเกษตรปลอดสารเคมีในการปลูกผักสวนครัวซึ่งเป็นผักพื้นบ้าน อาทิ ผักหวาน ผักโหม ขี้เหล็ก ชะมวง เป็นต้น นอกจากการปลูกผักก็จะมีเลี้ยงปลาในท่อซีเมนต์ซึ่งเป็นการสร้างการเรียนรู้ตั้งแต่การคัดเลือกพันธุ์ปลา การลดต้นทุนการผลิตด้วยการหาอาหารปลาจากวัสดุธรรมชาติ รวมถึงการแปรรูป ซึ่งในกิจกรรมดังกล่าวเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนได้มีความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะการดำเนินชีวิตสามารถผลิตอาหารไว้บริโภคในครัวเรือนได้

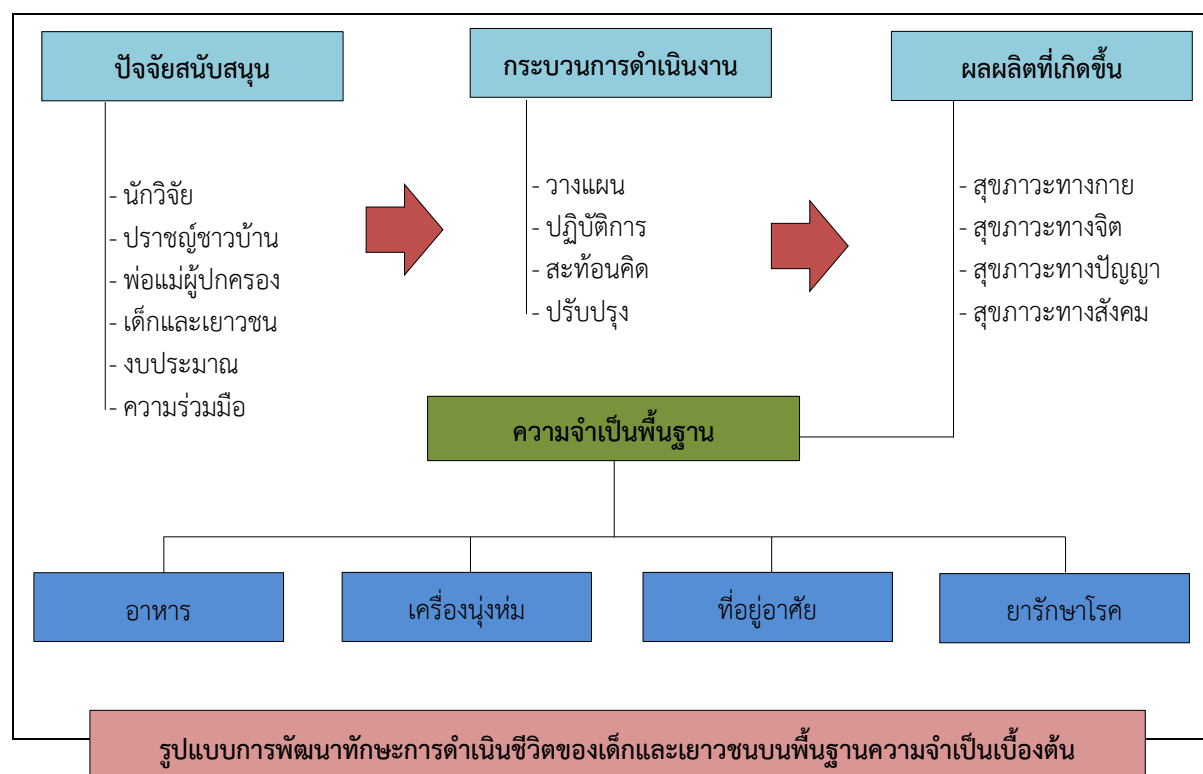
2.2 กิจกรรม: การเรียนรู้หลักการดูแลรักษาเครื่องนุ่งห่มของตนเอง สำหรับกิจกรรมการดูแลรักษาเครื่องนุ่งห่มของตนเองเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการดูแลรักษาเครื่องนุ่งห่มของตนเอง ซึ่งเด็กและเยาวชนสามารถซักผ้า รีดผ้า และจัดระเบียบการเก็บเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มของตนเองไว้ในบ้านอย่างเป็นระบบ โดยเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการในครั้งนี้ได้มีการร่วมออกแบบกิจกรรมฐานการเรียนรู้แบบพี่สอนน้อง และใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับการสร้างการเรียนรู้ด้วยการลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลภูมิปัญญาการจัดการเครื่องนุ่งห่มจากปราชญ์ชาวบ้านเพื่อสอบถามความรู้ด้านเทคนิคการดูแลเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม

2.3 กิจกรรม: การเรียนรู้ตำรายาสมุนไพรพื้นบ้านเพื่อการรักษาโรค สำหรับกิจกรรมยาสมุนไพรพื้นบ้านเพื่อการรักษาโรค เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้สูตรยาสมุนไพรพื้นบ้านเบื้องต้นสำหรับการรักษาโรค เช่น สมุนไพรรางจืดขับสารพิษ โดยการนำต้นรางจืดมาต้มน้ำแล้วนำมาดื่มเพื่อขับสารพิษที่ตกค้างในร่างกาย การใช้น้ำผึ้งรวงร้างทารักษาโรคตาแดง การกินสมุนไพรฟ้าทะลายโจรแก้อาการเจ็บคอ เป็นไข้ เป็นต้น ซึ่งเด็กและเยาวชนเกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะด้านการรักษาโรค หรืออาการของความเจ็บป่วยในเบื้องต้น ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาอาศัยตนเอง

2.4 กิจกรรม: การเรียนรู้หลักการจัดการที่อยู่อาศัยด้วยเทคนิคห้าห้องเปลี่ยนนิสัย สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้หลักการจัดการที่อยู่อาศัยด้วยเทคนิคห้าห้องเปลี่ยนนิสัย เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้เพื่อฝึกทักษะความมีระเบียบวินัยในการจัดการที่อยู่อาศัยให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประกอบด้วย 1) การดูแลห้องนอน 2) การดูแลห้องน้ำ 3) การดูแลห้องแต่งตัว 4) การดูแลห้องทำงาน หรือมุมหนังสือ และ 5) ห้องอาหาร หรือห้องครัว ด้วยการทำความสะอาด จัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ

อาจกล่าวได้ว่าผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น เป็นการสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความจำเป็นขั้นพื้นฐานตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานคือหลักปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้เด็กและเยาวชนพร้อมเผชิญต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจชีวิตของตนเอง และสังคม พึ่งตนเองได้

3. รูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นสามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น

จากภาพ 2 แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งจะประกอบด้วย ปัจจัยการสนับสนุน กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดสำหรับการอธิบายดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยสนับสนุน สำหรับปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ นักวิจัย ราษฎรชาวบ้าน พ่อแม่ผู้ปกครอง เด็กและเยาวชน 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และ 3) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ซึ่งได้รับความร่วมมือทั้งภาคสนามทั้งภายในและภายนอกชุมชน

3.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ นักวิจัย ราษฎรชาวบ้าน พ่อแม่ผู้ปกครอง เด็กและเยาวชน เป็นกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกระบวนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ร่วมวิเคราะห์ปัญหา สร้างกระบวนการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาทักษะความจำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีพในชุมชนสังคม นับเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการขับเคลื่อนการวิจัย หากขาดซึ่งบุคลากรฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็อาจขับเคลื่อนงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้ เนื่องด้วยบุคลากรแต่ละฝ่ายจะมีชุดความรู้และประสบการณ์ตลอดจนบทบาทหน้าที่อันมีความแตกต่างและหลากหลายซึ่งสามารถนำเอาชุดความรู้ดังกล่าวนี้มาบูรณาการตามความถนัดเฉพาะด้านสามารถร่วมกันเสริมสร้างทักษะให้แก่เด็กและเยาวชนในชุมชน

3.1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หากไม่มีการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานดังกล่าวการดำเนินงานวิจัยคงเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก เนื่องด้วยในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมบางประเภทต้องใช้ทุนเงินตราที่นอกเหนือจากความสามารถที่ได้จากทุนในชุมชน จึงจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนเงินทุนในการขับเคลื่อนจากหน่วยงานภายนอก

3.1.3 ปัจจัยด้านความร่วมมือ กล่าวได้ว่า ในการดำเนินงานดังกล่าวได้รับความร่วมมือตั้งแต่ขั้นการวางแผน การร่วมดำเนินงาน และการร่วมกำกับติดตามประเมินผล ของการวิจัยในครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุนภาคส่วนเป็นอย่างดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งกลไกการสร้างความร่วมมือมีความสำเร็จต่อการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้หากไม่ได้รับความร่วมมือการดำเนินงานก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ เพราะความร่วมมือถือเป็นหัวใจหลักที่สำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมและรับอาสาสมัครมาเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย

3.2 กระบวนการดำเนินงาน สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น สามารถจำแนกได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การวางแผน สำหรับการวางแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมการวิจัยคณะผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัยในชุมชนได้ร่วมกันวางแผนสร้างแนวทางการขับเคลื่อนกิจกรรมซึ่งสามารถสรุปจำแนกได้ 4 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการเรียนรู้หลักกิจกรรมธรรมชาติเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร 2) กิจกรรมการเรียนรู้หลักการดูแลรักษาเครื่องนุ่งห่มของตนเอง 3) กิจกรรมการเรียนรู้ตำรายาสมุนไพรพื้นบ้านเพื่อการรักษาโรค และ 4) กิจกรรมการเรียนรู้หลักการจัดการที่อยู่อาศัยด้วยเทคนิคห้าห้องเปลี่ยนนิสัย ซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมในช่วงวันเสาร์ อาทิตย์ และช่วงที่เด็กและเยาวชนหยุดเรียน โดยจะใช้ศูนย์การจัดการศึกษาทางเลือกเพื่อการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาองค์กร และชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นศูนย์ประสานงานและการดำเนินกิจกรรมการวิจัย

3.2.2 การปฏิบัติการ สำหรับการปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นจะมีการจำแนกเป็นฐานการเรียนรู้ 4 ฐานจากการวางแผนในเบื้องต้น โดยจะมีราษฎรชาวบ้านเป็นครูชุมชนคอยให้ความรู้และเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาทักษะแก่เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกระบวนการ และมีคณะนักวิจัยจะคอยสังเกตการณ์ดำเนินกิจกรรม และจัดการความรู้ที่เด็กและเยาวชนได้รับอยู่เป็นระยะ

3.2.3 การสะท้อนคิด สำหรับการสะท้อนคิดจากการขับเคลื่อนกิจกรรมจะเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะผู้วิจัยและกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัย นอกจากนี้เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกระบวนการได้นำเอากระบวนการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการสร้างการเรียนรู้โดยตัวแทนเด็กและเยาวชนจะคอยสรุปกิจกรรมการและสะท้อนมุมมองการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้โครงการจะใช้วิธีการประเมินผลโครงการในลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อสนับสนุนชุดข้อมูลและความรู้เชิงวิชาการอันนำไปสู่การปรับและประยุกต์ใช้ในการดำเนินการสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะของเด็กและเยาวชน

3.2.4 การปรับปรุง สำหรับการปรับปรุงเป็นวิธีการประยุกต์ใช้กระบวนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่น ซึ่งจะให้ความสำคัญต่อกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นหลัก และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนในพื้นที่ชุมชน ด้วยการนำเอาบทเรียนจากการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมาในช่วงต้นโครงการมาสร้างชุดปฏิบัติการตามความต้องการของกลุ่มเด็กและเยาวชน

3.3 ผลผลิตที่เกิดขึ้น สำหรับผลผลิตที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 มิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 สุขภาวะทางกาย สำหรับผลที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านสุขภาวะทางกาย กล่าวได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้แต่ละฐานได้ช่วยเสริมสร้างพัฒนาด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนซึ่งเกิดการจากเคลื่อนไหว ทั้งนี้ยังเป็นการออกกำลังกายควบคู่กับการดำเนินกิจกรรม

3.3.2 สุขภาวะทางจิต สำหรับผลที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านสุขภาวะทางจิต กล่าวได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ฐานที่อยู่นิ่งในชุมชนได้มารวมตัวกันทำกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างความสุขทางจิตใจ และการสร้างให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองจากบทบาทที่มีต่อกระบวนการดำเนินงานวิจัย

3.3.3 สุขภาวะทางปัญญา สำหรับผลที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านสุขภาวะทางปัญญา กล่าวได้ว่าภายใต้กระบวนการดำเนินงานวิจัยนั้นได้สร้างเสริมทักษะการคิด การจัดการแก้ไขปัญหา และการสนับสนุนการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดเด็กและเยาวชนได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ทางสังคม สามารถปรับตัวได้

3.3.4 สุขภาวะทางสังคม สำหรับผลที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นด้านสุขภาวะทางสังคม กล่าวได้ว่าในการดำเนินกิจกรรมแต่ละฐานการเรียนรู้นั้นเป็นการสร้างทักษะการดำเนินชีวิตร่วมกันผู้อื่น ซึ่งถือเป็นการสร้างพื้นฐานความเข้าใจทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล โดยเด็กและเยาวชนจะมีความเข้าใจถึงความเป็นอัตลักษณ์และความหลากหลายของกลุ่มเพื่อนที่เข้าร่วมกระบวนการ และเป็นการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความเข้าใจช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันและกัน รวมทั้งเป็นการเรียนรู้หลักวิถีการดำเนินชีวิตในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง

อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้นประกอบด้วย 1) ปัจจัยการสนับสนุน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ นักวิจัย ประชาชนชาวบ้าน พ่อแม่ผู้ปกครอง เด็กและเยาวชน 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และ 3) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ซึ่งได้รับความร่วมมือทั้งภาคสนามทั้งภายในและภายนอกชุมชน 2) กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนคิด และการปรับปรุง และผลผลิตที่เกิดขึ้น ภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐาน ได้แก่ สุขภาวะทางร่างกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม

อภิปรายผล

1. สภาพปัญหาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับอาหาร การกิน การผลิต การแปรรูป 2) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับเครื่องนุ่งห่ม การใช้ การเก็บรักษา การทำความสะอาด 3) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับยารักษาโรค การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชนิดของสมุนไพรในชุมชนท้องถิ่น ตำรายาสมุนไพรเพื่อการรักษาโรคเบื้องต้น และ 4) ปัญหาด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย การเก็บรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการรักษาความสะอาดที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สมิตะภาคภูมิ อินทวงศ์ และ ศรัณย์ วงศ์คำจันทร์ (2552) อธิบายว่า ปัญหาการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนตามประเด็นที่ทำการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพและการป้องกัน มีปัญหาเรื่องความไม่ตระหนักรู้ เพราะเด็กและเยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกายและการรักษาสุขภาพ 2) ด้านสติปัญญาและความสามารถในการทำงาน ขาดความร่วมมือ เพราะในการดำเนินงานเด็กและเยาวชน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ 3) ด้านอารมณ์และความรับผิดชอบตามวัยมีปัญหาครอบครัวแตกแยก เพราะเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่กับตา ยาย ผู้สูงอายุเนื่องจากบิดามารดาต้องไปทำงานต่างจังหวัด 4) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม ขาดความร่วมมือและงบประมาณ เพราะในการดำเนินงานเด็กและเยาวชนไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสังคมในกลุ่มเยาวชนนอกสถานศึกษาและขาดงบประมาณในการทำกิจกรรม เช่นเดียวกับ วรณัฐ อติชัยศักดิ์ และ ศิริวรรณ สมานมิตร (2554) อธิบายว่า เด็กและเยาวชนในตำบลระแว้ง ยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตดังจะเห็นได้จาก ค่านิยมการใช้ยาเสพติดมีแนวโน้มสูงขึ้นเพื่อแสดงคุณค่าฐานะทางสังคม มีการใช้ยาเสพติด รวมทั้งสุรา บุหรี่มีพฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์แบบเสรีในเด็กวัยใสที่เดินทางไปสู่วงจรการค้าบริการทางเพศ และการติดอินเทอร์เน็ตที่จะมีความเสี่ยงนำไปสู่การถูกล่อลวงได้

2. ผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น เป็นการสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะความจำเป็นขั้นพื้นฐานตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสเตอร์ ซึ่งเป็นการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานคือหลักปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้เด็กและเยาวชนพร้อมเผชิญต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจชีวิตของตนเอง และสังคม พึ่งตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล มีนา และวีระพร ศุทธากรณ์ (2561) อธิบายว่า ภายหลังการได้รับโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาทักษะชีวิตและความตั้งใจในการเลิกยาเสพติดเพิ่มขึ้นโดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเกิดจากการ ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นโดยมีครอบครัวให้การสนับสนุนทำให้เด็ก และเยาวชนมีความเข้าใจตนเอง และเห็นคุณค่าของครอบครัวมากขึ้น เกิดความตั้งใจต่อเรื่องที่จะพัฒนาทักษะชีวิตตนเองและตั้งใจที่จะไม่กลับไปเสพยาเสพติดซ้ำ เช่นเดียวกับอนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ และ ปัญญา พรหมบุตร (2563) อธิบายว่า ผลการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ที่มีความสัมพันธ์กับสื่อสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนทั้ง 5 โรงเรียนนั้นพบว่ากระบวนการเรียนรู้ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ที่มีความสัมพันธ์กับสื่อสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เสริมทักษะกระบวนการคิดทางด้านปัญญา (พุทธิพิสัย) ทักษะกระบวนการพัฒนาจิตใจคุณธรรมจริยธรรม (จิตพิสัย) ทักษะการปฏิบัติในการทำงาน (ทักษะพิสัย) ในทุกกิจกรรม

3. รูปแบบการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยการสนับสนุน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ นักวิจัย ประชาชนชาวบ้าน พ่อแม่ ผู้ปกครอง เด็กและเยาวชน (2) ปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และ (3) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ซึ่งได้รับความร่วมมือทั้งภาคสนามทั้งภายในและภายนอกชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล มีนา และวีระพร ศุทธากรณ์ (2561); ทิพย์สุดา พุดจรรยา, วีระนาวัน คณิต เขียววิชัย และธีรศักดิ์ อุณารมณเลิศ (2556) อธิบายว่า ปัจจัยสนับสนุนที่

ก่อให้เกิดความสำเร็จในกระบวนการวิจัยคือ ความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นเจ้าของปัญหาซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชน ร่วมคิดค้น ขับเคลื่อน ประเมิน และปรับปรุงกระบวนการวิจัยร่วมกัน 2) กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนคิด และการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวงจรพัฒนาคุณภาพงาน PDCA ของ พลเดช เซาว์รัตน์ ศุภจิตา สว่างแจ้ง และเมธี พิริยการณนธ์ (2559) อธิบายว่า P: Plan (การวางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ หรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้ D: Do (ลงมือปฏิบัติ) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับ การดำเนินการ มีวิธีการ ดำเนินการ และมีผลของการดำเนินการ C: Check (การตรวจสอบงาน) หมายถึง การประเมินแผน การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใดบ้าง โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเอง A: Action (การปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้วประเมิน เพื่อมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้างหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดียอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการต่อไป และผลผลิตที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐาน ได้แก่ สุขภาวะทางร่างกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวะของอัสตรา ประเสริฐสิน, ทัชชา สุริโย และปพน ญัฒเมธาวิณ (2561) อธิบายว่า สุขภาวะที่ดีจะประกอบด้วย 6 มิติ กล่าวคือ 1) สุขภาวะด้านร่างกาย (Physical) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ว่าตนเองมีสุขภาพที่แข็งแรง มีความคาดหวังที่ดีต่อสุขภาพกาย และมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารอย่างเหมาะสม ไม่เจ็บป่วยทางกาย เป็นต้น 2) สุขภาวะด้านจิตวิญญาณ (Spiritual) หมายถึง การรับรู้ในแง่บวกของความหมายและความต้องการของชีวิต การมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีความเชื่อ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ การนับถือศาสนา มีการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคง 3) สุขภาวะด้านปัญญาและการรู้คิด (Intellectual) หมายถึง มีกระบวนการทางปัญญาที่เหมาะสม เช่น ความคิดที่เป็นเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 4) สุขภาวะด้านสังคม (Social) หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากเพื่อนหรือครอบครัวในยามจำเป็น การตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นผู้ให้การสนับสนุนที่มีคุณค่า การช่วยเหลือและเข้าใจซึ่งกันและกัน 5) สุขภาวะด้านอารมณ์ (Emotional) หมายถึง การมีอารมณ์ที่มั่นคง มีความนับถือและเคารพตนเอง สามารถตระหนักและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และมีการจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และ 6) สุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological) หมายถึง การรับรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์เชิงบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ของชีวิต เชื่อในความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี และมีความหวัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานความจำเป็นเบื้องต้น ควรมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาก่อนนำเด็กและเยาวชนในลักษณะของชุมชนซึ่งมีที่ทำการและที่ปรึกษาอย่างชัดเจน มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกลุ่มองค์กรการเงินชุมชน ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมแบบพี่สอนน้อง ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่นอกเหนือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนภาคส่วนต่าง ๆ ควรเข้ามาดูแลและให้ความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาของเด็กและเยาวชน และหากมีการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทางเลือกเพื่อการพัฒนาบุคลากรชุมชน

References

- คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ.
- ทิพย์สุดา พุฒจร, ลุยง วีระนาวัน, คณิต เขียววิชัย และ อีรศักดิ์ อุณารมณเลิศ. (2556). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาชุมชนสลักคอก จังหวัดตราด. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 5(2), 102-117.
- นฤมล มีนา และวีระพร ศุทธาภรณ์. (2561). ระสิทธิผลของการใช้โปรแกรมส่งเสริมทักษะชีวิตและการมีส่วนร่วมของครอบครัวต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและความตั้งใจในการเลิกยาเสพติดในเด็กและเยาวชนที่ได้รับการติดตามโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *พยาบาลสาร*, 45(2), 88-98.
- นฤมล สมิตตะ, ภาควณิ อินทวงศ์ และศรีณย์ วงศ์คำจันทร์. (2552). แนวทางการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนชุมชนตำบลวังทรายพูน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 15(1), 181-199.
- พลเดช เชาวรัตน์, ศุภธิดา สว่างแจ้ง และเมธี พิริยการนนท์. (2559). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการขี่จักรยานไปโรงเรียนอย่างปลอดภัย. *วารสารวิจัยและสาระสถาปัตยกรรม/การผังเมือง*, 13(2), 69-84.
- วรรณช อดิศักดิ์ดา และศิริวรรณ สมานมิตร. (2554). แนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตเด็กและเยาวชนของตำบลระแงง. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 4(1), 79-85.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ. (2550). *แนวทางการดำเนินงานโครงการคาราวานเสริมสร้างเด็ก ป 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สุภาภรณ์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ และปัญญา พรหมบุตร. (2563). ศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 3(3), 47-58.
- อัสรา ประเสริฐสิน, ทักษา สุริโย และปพน ญัณฐเมธาวัน. (2561). สุขภาวะของผู้สูงอายุ: แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *วารสารสุขศึกษา*, 41(1), 1-15.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planner* (3rd ed.). Victoria: Deakin University.
- Moser, A. & Korstjens, I. (2017). Series: Practical Guidance to Qualitative Research. Part 1: Introduction. *European Journal of General Practice*, 23(1), 271-273.
- Power, B. & Hubbard, R. (1999). Becoming Teacher Researchers One Moment at a Time. *Language Arts*, 77(1), 34-39.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
Level of Transformational Leadership among School Administrators
under Narathiwat Primary Education Service (Area 2)

ริสุวัน สะแลแม^{1*} และ นวรัตน์ ไวมภู²

Risuwan Salaemae^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: October 1, 2021; Revised: October 15, 2021; Accepted: November 16, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และสุ่มโดยใช้วิธีหยิบบิลลาแบบใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิดของแบสและอโวลีโอ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยการโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าทีอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.08$, $S.D.=0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M=4.13$, $S.D.=0.37$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M=4.13$, $S.D.=0.37$; $M=4.11$, $S.D.=0.37$; $M=4.07$, $S.D.=0.40$ และ $M=4.03$, $S.D.=0.36$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: risuwan.slm@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-0707-2268)

Abstract

This independent study aimed to: 1) study the level of transformational leadership of primary school administrators in Narathiwat, and 2) compare the level of transformational leadership of school administrators classified by job status, work experience, and size of schools. Sample was 335 teachers, all teaching in schools affiliated with the Primary Educational Service of Narathiwat, Province (Area 2). Research tool was a questionnaire on transformational leadership, based on Bass and Ovilio framework. It was divided into four components, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Content validity of questionnaire was confirmed by three experts, obtaining values ranged between 0.67-1.00. Its reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.98. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test, as well as one-way ANOVA with Scheffe's method. Results showed as follows.

1. Overall, the level of transformational leadership of school administrators was at a high level ($M=4.08$, $S.D.=0.35$). When divided into each component, individualized consideration, inspirational and idealized influence were at a high level ($M=4.13$, $S.D.=0.37$; $M=4.11$, $S.D.=0.37$; $M=4.07$, $S.D.=0.40$ and $M=4.03$, $S.D.=0.36$ respectively).

2. Overall, the school administrators, who had different job status, and managing schools of different sizes, had significantly different scores of transformational leaderships ($p<.01$). When divided into each component, namely idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration, the small size schools and large size schools were significantly different ($p<.01$), and the medium size schools and large size schools were significantly different ($p<.01$) as well.

Keyword: Narathiwat Primary Education Service (Area 2), Educational Administration, Transformational Leadership, Leadership

บทนำ

ปัจจุบันสภาการศึกษาและบริบทสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐบาลจัดเตรียมสำหรับการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประชาชนในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายและการพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนา เศรษฐกิจสังคมยุคไทยแลนด์ 4.0 จากสภาการศึกษาโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา และการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศไทยที่มุ่งสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย และมีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ประเทศก้าวพ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลาง โดยการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้นโยบายในการพัฒนาประเทศ ดังกล่าวประสบผลสำเร็จ โดยการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้น จะต้องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การ

ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงตำราเรียนให้มีมาตรฐาน 5 ดาว การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก บทบาทของผู้สอน และการใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามการศึกษาไทยในยุค 4.0 จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, บรรยายพิเศษ, 28 สิงหาคม 2559)

การบริหารจัดการสถานศึกษาไทยในยุค 4.0 จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพ เพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่าหัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ นักรบ หมี่แสน, บรรณานิกร, 2560) สอดคล้องกับ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ เพื่อบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน กำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่หลากหลาย ซึ่งภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ ธวัช บุญยณ (2550) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง โดยเฉพาะยุคปัจจุบันในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง พบว่าแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นกระบวนการที่ผู้นำที่ให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพ และอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจจะการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น และนำไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น (Bass, 1997 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรลี, 2562) สอดคล้องกับ Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง (2555) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับ ไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับการบริหาร

สถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร (บุญพา พรหมณะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Hoy, 2003 อ้างถึงใน พระมหาพิทยา จันทรวงศ์ (2557) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยการสนับสนุน บำรุง และรักษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา และโปรแกรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้เจริญเติบโตอย่างมีอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาร เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาร เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 117 โรงเรียน จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันทำให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งผู้เรียนขาดการพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยขาดภาวะความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหา ด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ปัญหาด้วยตนเองไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและเหตุการณ์ เพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น บ่อยครั้งทำให้การเรียนการสอนต้องหยุดเรียน เนื่องจากความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครู ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในพื้นที่เป็นอย่างมาก ทำให้ประสิทธิภาพ คุณภาพทางการศึกษาปัจจุบันไม่เป็นที่น่าพอใจของหลายฝ่าย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตกต่ำเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิชาหลัก คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย จำเป็นต้องแก้ปัญหาโดยด่วน ถ้าผู้บริหารยังขาดภาวะความเป็นผู้นำ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบ ให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์และประเมิน ผู้ร่วมงานได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร จึงเป็นการยากที่จะนำพาองค์กร ไปสู่กลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่จะนำทางในการปฏิบัติ โดยชี้แนะ แนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง ศึกษา วิจัย พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงควรเป็น ผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลง มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำและ ความสามารถจัดการเป็นพิเศษในการแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ ย่อมทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การจัดการการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ดีขึ้น (อาณัติ ยิมะยี, 2550)

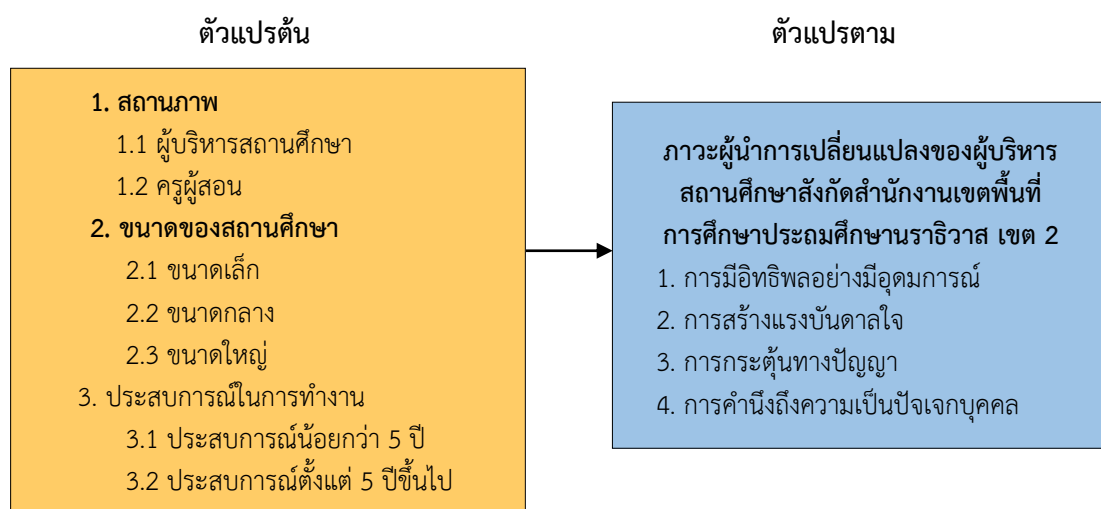
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญและส่งผลอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาร เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลตามหลักสูตร และเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ได้ศึกษาตามแนวคิดของเบส และ อวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน สุภาพร ภูสมที, 2559) (ภาพ 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,626 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ.2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน ครูผู้สอน 310 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาน์ (Best and Kahn) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 ถึ้นน้อยที่สุดเท่ากับ 1 และตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม เนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหระหว่ง 0.67 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ 2) ส่งแบบสอบถามออนไลน์ Google form ผ่านแอปพลิเคชัน Facebook และแอปพลิเคชัน Line ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และ 3) รับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปรียบเทียบสถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าที่อิสระ (Independent t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าที่อิสระผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการทดสอบข้อตั้งกลเบื้องต้น (Assumption) เพื่อหาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลโดยพิจารณาจากกราฟ Histogram พบว่าลักษณะกราฟเป็นรูประฆังคว่ำ มีความสมมาตร มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และหาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลด้วย Normal Probability Plot พบว่าค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

การพิทักษ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์

ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 335 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 92.54 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 54.93 และผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.87 ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 และผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=335)			
	M	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.03	0.36	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.37	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.07	0.40	มาก	3
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.37	มาก	1
รวม	4.08	0.35	มาก	

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (M= 4.08, S.D.=0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M=4.13, S.D.=0.37) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M=4.11, S.D.=0.37) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (M=4.07, S.D.=0.40) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (M=4.03, S.D.=0.36)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพ				t	p-value
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	(n=25)		(n=310)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.32	4.01	0.36	4.163	0.01**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.36	4.08	0.36	4.049	0.01**
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.34	0.37	4.05	0.39	3.637	0.01**
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.34	4.10	0.37	4.115	0.01**
รวม	4.36	0.33	4.06	0.34	4.358	0.01**

** $p < .01$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกันทุกด้าน นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่าสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	(n=184)		(n=151)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.04	0.38	4.03	0.35	0.25	0.81
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.36	4.08	0.37	1.24	0.22
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.40	4.04	0.39	1.07	0.28
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.36	4.12	0.39	0.38	0.71
รวม	4.10	0.35	4.07	0.34	0.81	0.42

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p-value
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n=31)		(n=224)		(n=80)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.31	4.05	0.36	3.89	0.36	13.30	0.01**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.29	4.13	0.36	3.97	0.37	10.31	0.01**
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.32	4.08	0.42	3.95	0.34	8.09	0.01**
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	0.38	4.15	0.36	3.99	0.37	11.66	0.01**
รวม	4.29	0.28	4.10	0.35	3.95	0.31	12.79	0.01**

** $p < .01$

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกันทุกด้าน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่าขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.08$, $S.D.=0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทรีลี (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูมิสม (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

2.1 สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกันทุกด้าน ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีภารกิจหลักในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยจะต้องเป็น ริเริ่มในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานด้านการสอน รวมทั้งมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ฝึก ผู้จัดประสบการณ์ ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่เด็ก จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีแนวคิดในการทำงานต่างกัน ตลอดจนความคาดหวังบางสิ่งบางอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอน หรือความคาดหวังของครูผู้สอนต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันได้ ธนิตา คุปประเสริฐ (2559) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษابรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

2.2 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยกิตติวรรณ แสนโท (2556) กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน อาจเพราะการทำงานต่าง ๆ มีมาตรฐานและกฎระเบียบออกมาใหม่อยู่เสมอ ทุกคนสามารถไปเรียนรู้เพิ่ม อบรมทำความเข้าใจในมาตรฐานใหม่ได้อย่างเท่าเทียมกัน ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาวะการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษา ต่างพัฒนาและมีความสามารถในการบริหารงาน วางแผน คอยติดตามงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ดังคำกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย ได้รับความเห็นชอบของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก (สุกัญญา รอดระกำ, 2561)

2.3 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกันทุกด้าน ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถหรือมีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้ดีไม่เท่ากับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางหรือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่หรืออาจมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้ดีกว่า ขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังคำกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้ ฮิลและแม็กเซน (Hill and Mcshane, 2008 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรีลี, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาลกิส กาชา (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า

ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ ค่านิยม และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง และให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 กับภูมิภาคอื่นๆ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

References

- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา.
- ธนิสา คุปประเสริฐ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน. บรรยายพิเศษ ใน การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี2559 (28 สิงหาคม 2559). ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทราศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พระมหาพิทยา จันทรวงษ์. (2557). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ นักรบ หมีแสน และบรรณาธิการ (2560). ครุศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- การดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: สำนักมนตรีจำกัด.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.*
- อาณัติ ยิมะยิ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.*
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). *การศึกษามหาวิทยาลัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

The Interpersonal Relationship Skills of School Administrators under Pattani
Primary Education Service Office (Area 3)

นิมาลิกี ไบสะเมาะห์^{1*} และ นวรัตน์ ไชชมภู²

Nimaliki Baisamoh^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 25, 2021; Revised: November 5, 2021; Accepted: November 17, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 จำนวน 291 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีอิสระ และสถิติค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูและบุคลากรทางสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $S.D.=.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนี้ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม และด้านการเข้าใจตนเอง ($M=4.11$, $S.D.=.69$; $M= 4.08$, $S.D.=.71$ และ $M=3.98$, $S.D.=.71$) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อสถานศึกษา เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างในการยอมรับความจริงของคนอื่น สามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน อีกทั้งควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี และแสดงออกถึงการรัก เคารพนับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง และควรมีการคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา

คำสำคัญ: พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: nimalikibaisamohh@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 06-3854-1514)

Abstract

This independent study aimed to: 1) study the level of interpersonal relationship skills of the school administrators, 2) compare the level of interpersonal relationship skills of the school administrators, classified by gender, age, educational background, work experiences, and size of the school, and 3) develop a guideline to improve interpersonal relationship skills of school administrators. Sample was 291 teachers and educational personnel working in schools under Pattani Primary Education Service Office (Area 3). Statified random sampling was applied. The study's tool was a questionnaire. Its content validity was confirmed by experts, obtaining the IOC ranged between 0.67 – 1.00. Reliability of the whole questionnaire was tested using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.985. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviation, Independent t-test, and one-way ANOVA. The study findings were as follows.

1. Overall, teachers and educational personnel rated the interpersonal relationship skills of the school administrators at a high level ($M = 4.06$, $S.D. = .67$) When divided into each part, the highest score was in understanding others, followed by understanding the circumstances, and self-understanding ($M=4.11$, $S.D.=.69$; $M=4.08$, $S.D.=.71$, and $M=3.98$, $S.D.=.71$, respectively).

2. The teachers and educational personnel who were different in ages, and work experiences, had significantly different in rating of the school administrators' interpersonal relationship skills ($p < 0.05$).

3. In order to improve the interpersonal relationship skills, the school administrators should be more creative, and efficient. They should be able to meet the needs, and effectively share visions for community development as well as be able to search the good opportunities for schools, leading to an optimum success. The school administrators should improve their behaviors in relation to being open-minded in accepting others, being able to bring the best of each subordinates to working. They should maintain a positive interpersonal relationship with people around them as well as express love and truly respect to co-workers.

Keyword: Interpersonal Relationship Skills, School Administrators, Primary Education Service Area Office, Pattani

บทนำ

ศาสตร์และทฤษฎีที่ว่าด้วยการบริหารองค์การและการศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนจากศาสตร์การบริหารองค์การทั่วไป โดยเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.1800 หรือตรงกับปี พ.ศ. 2343 ได้มีนักวิชาการด้านการบริหารแบ่งแนวคิดออกเป็นหลายแบบ หลายสำนัก และหลายระดับ โดยหนึ่งในรูปแบบดังกล่าวมีรูปแบบแนวคิดโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมของบุคคล เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นในช่วงปี ค.ศ.1960 เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาว่าด้วยการประยุกต์ใช้การจัดการองค์การ มีการคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ทำงาน บรรยากาศการทำงาน การแสวงหาวิสัยทัศน์ให้คนทำงาน และการมองหาลูกเป็นกลุ่มบุคคล แนวคิดดังกล่าวถูกพัฒนาขึ้นจากปัญหาที่เกิดจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มองข้ามความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุนี้แนวคิดดังกล่าว จึงให้ความสำคัญต่อ “กลุ่มสัมพันธ์” อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตในองค์การ โดยเชื่อว่าหากกลุ่มบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 44) จากบุคคลากรนั้นจำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมด้วย มิใช่บริหารตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด

ไว้ในแผนภูมิการบริหารองค์การ หรือตามกฎระเบียบขององค์การเท่านั้น นอกจากนี้บาร์นาร์ดได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า การที่บุคลากรเข้ามาอยู่และทำงานร่วมกันในองค์การใด ๆ ก็ตาม บุคลากรจะรวมตัวกันและมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็น 2 แบบใหญ่ ๆ คือ การรวมกันแบบเป็นทางการ หรือ องค์การรูปนัย (Formal organization) และ การรวมกันแบบไม่เป็นทางการ หรือ องค์การอรูปนัย (Informal organization) ซึ่งในทางทฤษฎีแล้วพบข้อสนับสนุนบางประการที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ทั้งสองรูปแบบโดยพบว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่แก้ไขได้ยากโดยวิธีการแบบทางการสามารถดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยวิธีการที่อาศัยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (Barnard, 1964)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 ตั้งอยู่ในตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีโรงเรียนในสังกัดในพื้นที่อำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ และอำเภอยะรังต่างมีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อตรวจสอบการประเมินคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าวจากรายงานแสดงผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 ในด้านมาตรฐานการศึกษาภาพรวมระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.5 อยู่ในระดับดี จำนวน 33 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.3 และอยู่ในระดับดีเลิศ จำนวน 33 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.3 โดยจากผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดี และดีเลิศ โดยทั้งหมด 67 โรงเรียน ยังไม่พบผลของระดับคุณภาพ (ระดับยอดเยี่ยม) ผลการประเมินดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 กล่าวคือ โรงเรียนในเขตพื้นที่ดังกล่าว ยังไม่มีระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง ต้องรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในการแก้ไขการวางแผน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3” เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขและปรับปรุงด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบ รวมทั้งกระบวนการผลิต ผลผลิต ตลอดจนผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3

สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

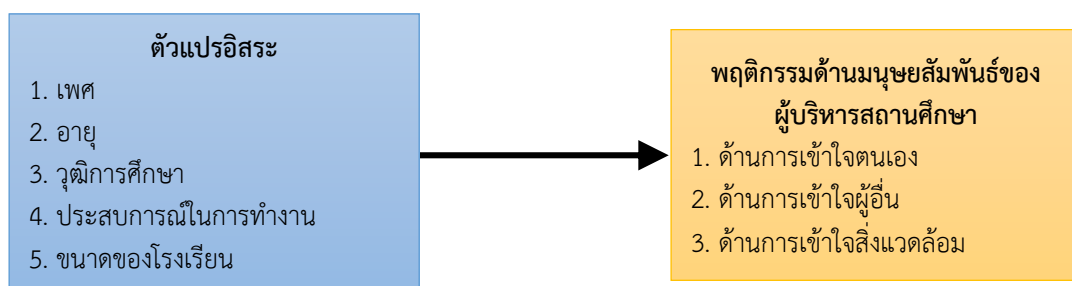
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
4. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดรูปแบบการบริหารพัฒนาความสัมพันธ์แบบกลุ่มมุ่งเน้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2563) ประกอบด้วย ด้านการเข้าใจตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,238 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2563) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน และ 5) ขนาด

ของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 3 ท่าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม โดยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (Riviovelli and Hambleton, 1997) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านระหว่าง 0.941-0.963 ภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย หลังจากนั้นจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ ด้านวุฒิการศึกษา และด้านขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) และใช้สถิติค่า F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์หาค่าความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ก่อนที่ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติดังกล่าวเพื่อทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) โดยการพิจารณาจากกราฟ Histogram พบว่า ลักษณะกราฟเป็นรูประฆังคว่ำ มีความสมมาตร และมีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) การตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 เพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอายุ 46-55 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุ 26-35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และน้อยที่สุด คือ อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 และการศึกษาปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2-4 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมา 5-6 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 และขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการเข้าใจตนเอง	3.98	.71	3	มาก
2. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.11	.69	1	มาก
3. ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม	4.08	.72	2	มาก
โดยภาพรวม	4.06	.67		มาก

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $S.D.=.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ($M=4.11$, $S.D.=.69$) ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม ($M=4.08$, $S.D.=.71$) และด้านการเข้าใจตนเอง ($M=3.98$, $S.D.=.71$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตาราง 2 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ชาย	130	4.07	.643	.266	.790
	หญิง	161	4.05	.694		

จากตาราง 2 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ปริญญาตรี	219	4.10	.613	1.895	.059
	ปริญญาโท	72	3.93	.813		

จากตาราง 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ขนาดเล็ก	71	4.10	.598	.894	.372
	ขนาดกลาง	220	4.03	.715		

จากตาราง 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.370	4	1.093	2.478	.04*
	ภายในกลุ่ม	126.102	286	.441		
	รวม	130.473	290			

*p<.05

จากตาราง 5 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ (Scheffe' Method)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี n = 38	26 - 35 ปี n = 66	36 - 45 ปี n = 97	46 - 55 ปี n = 79	56 ปีขึ้นไป n = 11
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4.22	-				
26 - 35 ปี	4.03	.192	-			
36 - 45 ปี	3.99	.229	.037	-		
46 - 55 ปี	4.15	.073	-.119	-.156	-	
56 ปีขึ้นไป	3.61	.614*	.422	.385	.541*	-

* p<.05

จากตาราง 6 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุ 46 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป

ตาราง 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.991	3	1.330	3.019	.030*
	ภายในกลุ่ม	126.482	287	.441		
	รวม	130.473	290			

*p<.05

จากตาราง 7 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของ (Scheffe' Method)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี n = 38	2 - 4 ปี n = 66	5 - 6 ปี n = 97	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป n = 79
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.91	-			
2 - 4 ปี	4.20	-.293*	-		
5 - 6 ปี	3.98	-.077	.215*	-	
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	4.02	-.115	.177	-.038	-

*p<.05

จากตาราง 8 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 – 4 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 6 ปี

4. ข้อเสนอแนะพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านการเข้าใจตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ และควบคุมอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อสถานศึกษา แสวงหาข้อมูลและแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน

4.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงผลกระทบต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และควรจัดการหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้ มีระบบการบริหารงานในบริบทของพื้นที่ เพื่อลดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานได้อย่างสูงสุด

4.3 ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา และตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทางการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น มีเรียนรู้ระบบการบริหารงานในบริบทของพื้นที่ เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงผลกระทบต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเองได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เข้าใจและตระหนักถึงแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น วิธีและทิศทางการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และยังมีความตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศของครูและบุคลากรทางสถานศึกษา เพราะไม่ว่าครูและบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวีร์ แสงจง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์กับครูและบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากกว่าช่วงอายุ 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป เนื่องจากครูและบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี เป็นช่วงวัยที่มีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความหมั่นเพียรมากกว่าช่วงวัยอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นช่วงวัยที่มีความคิดสร้างสรรค์และทันสมัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้องค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์กับครูและบุคลากรที่มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายหรือตำแหน่งใด ก็ล้วนแต่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะมีความรู้วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายเดียวกัน ความรับผิดชอบและหน้าที่ก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อวุฒิการศึกษาของครูและบุคลากรทางสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวีร์ แสงจง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-4 ปี อาจจะยังไม่เชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายและยังไม่คุ้นชินมากนักกับสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อครูและบุคลากรกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก เพื่อทำให้ครูและบุคลากรเกิดความคุ้นชิน และเกิดความสบายในการทำงานจนส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตาม ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปัทธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาที่จะส่งผลทำให้ประพฤติกรรมต่อครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าไม่ว่าครูและบุคลากรของสถานศึกษาจะปฏิบัติงานหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือ ขนาดกลาง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ไม่ได้ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริวชร์ แสงจง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปัทธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและ ได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ และควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิง บวกต่อสถานศึกษา แสวงหาข้อมูลและแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึง ผลกระทบต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น และควรจัดการหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้ มีระบบ การบริหารงานในบริบทของพื้นที่ เพื่อลดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานได้อย่างสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาควร ตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา และตระหนักถึง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและ ตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทางการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะ ผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ยังขาดความน่าเคารพ และขาดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร 2) ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานใน องค์การแสดงศักยภาพของตนเองควรรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ ก่อนตัดสินใจ และท่าน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีได้ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน 3) ผู้บริหาร ควรมีการกลายมิตร มีการเสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อบุคลากรที่ทำความดีตามโอกาสอันควร และผู้บริหารที่ดี ต้อง เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ปกครองเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัทธานี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเข้าใจตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ มี คุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อ สถานศึกษา เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด และจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ และ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ควรจะมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณภาพ และได้มาตรฐานให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาได้อย่างสูงสุด

1.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างในการยอมรับความจริงของคนอื่น สามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน อีกทั้งควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี และแสดงออกถึงการรักเคารพ นับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง และจากผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ควรจะมีการเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถดึงดูดความสามารถและจุดเด่นของบุคลากรและครูผู้สอนในสถานศึกษาออกมาให้ได้มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์การทำงานได้อย่างสูงสุด

1.3 ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา และจากผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ควรมีจะการคิดค้นกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัยว่ามีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 หรือไม่

2.2 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อื่นๆ หรือสังกัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันและมีความครอบคลุมของข้อมูล

References

- ขุนทอง สุขทวี. (2562). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- ธีรวัชร แสงจง. (2562). การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 163-177.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2563). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barnard, K. H. (1964). Two New Genera of Erycinacea (Bivalvia) from South Africa. *Proceedings of the Malacological Society of London*, 36, 33-37.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Hair, J. F., Jr., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.