

การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Development of Knowledge Management Indicators for Rajabhat Universities

โกวิท วัชรินทรานุกร (Kovit Vajarintarangoon)*

ดร.ประยูกร ชูสอน (Dr.Prayuth Chusorn)**

ดร.สันฤทธิ์ กางเพ็ง (Dr.Samrit Kangpheng)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่สองคือ การทดสอบตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 364 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .9866 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 64 ตัว ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้กระบวนการจัดการความรู้ จำนวน 27 ตัว ตัวบ่งชี้การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 11 ตัว ตัวบ่งชี้การจัดการกับวัฒนธรรม จำนวน 15 ตัว และตัวบ่งชี้การจัดการกับคน จำนวน 11 ตัว และ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2 = 1522.08$, $df = 1548$, $\chi^2/df = 0.98$, $P = 0.07$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.90$ และ $RMSEA = 0.03$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Abstract

This research was to develop Knowledge Management Indicators for Rajabhat Universities, and to examine the goodness-of-fit of the structural model of confirmatory factor analysis with the empirical data. Phase I was the development of Knowledge Management Indicators for Rajabhat Universities by theoretical document analysis by creating conceptual framework, drafting indicators, and verifying the context validity. Phase II was the examination of the goodness-of-fit of the structural model. The sample size of 364 Rajabhat Universities lecturers was derived by multi-stage random sampling. Data collection tool was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.9866 and validity ranging from 0.89 to 1.00. Collected data were analyzed for CFA by software statistic package. The research findings were: Sixty-four knowledge management indicators were obtained, in which twenty-seven were related to knowledge management process, eleven to information technology management, fifteen to cultural management and eleven to human management. The goodness-of-fit of structural equation model showed its consistency with the empirical data (Chi-square = 1522.08, degree of freedom (df) = 1548, $\chi^2/df = 0.98$, $P = 0.07$, goodness-of-fit index (GFI) = 0.93, adjusted-goodness-of-fit index (AGFI) = 0.90, and root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.03). Statistical analysis results thus confirmed the research hypotheses.

Key words : knowledge management, Indicators, Rajabhat University

* ศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy) เป็นการอาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการสร้างความเติบโต และความมั่นคงขององค์การ การที่องค์การจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการทำให้วงจรการเรียนรู้หมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ความรู้ที่แพร่กระจายออกไปอย่างกว้างขวางทำให้โลกเชื่อมโยงถึงกันและกัน มีการเข้าถึงความรู้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา สถานที่ พื้นที่ จนในที่สุดสังคมก็จะเปลี่ยนเป็นสังคมแห่งความรู้ (knowledge society) ซึ่งหมายถึงสังคมที่มีความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกด้าน องค์การทุกองค์การจะต้องสะสมทุนการผลิตรูปแบบใหม่ที่เรียกกันว่า ทุนทางปัญญา (intellectual capital) ซึ่งเป็นทุนการผลิตที่สำคัญที่สุดในยุคระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่เป็นแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การ ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากขึ้นเท่าไรยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง ยิ่งองค์การมีความรู้มากเท่าใด ก็ยิ่งสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่มีสิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” ในขณะที่มนุษย์มีคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนและการตอบสนองเพื่อความอยู่รอด โดยมนุษย์มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งก็ส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบให้กับสังคมมนุษย์ ทำให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อชิงความได้เปรียบโดยใช้ “ความรู้” ที่เหนือกว่าเป็นฐานพลังในการแข่งขัน ทำให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นมนุษย์ในปัจจุบัน จึงต้องเรียนรู้ให้เป็น เรียนรู้ให้ทัน และคนในสังคมก็ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามลำพังอีกต่อไป องค์การชั้นนำจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นของ “การจัดการความรู้” (knowledge management) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญขององค์การ (บดินทร์ วิจารณ์, 2547)

หลักการในการจัดการความรู้ ต้องมีความสอดคล้องกับระบบที่มีอยู่เดิม (compatibility) เน้นการแก้ไขปัญหาได้จริง (problem orientation) โดยจะต้องไม่อยู่ในรูปของทฤษฎี

แต่อยู่บนพื้นฐานของการนำไปปฏิบัติการได้จริง สามารถนำไปใช้ได้จริง การจัดการความรู้จะต้องมีการนำไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทั่วทุกระบบขององค์การ (comprehensibility) เน้นการปฏิบัติจริง (action orientation) ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดการความรู้ขององค์การ จะต้องทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลของเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการความรู้ขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่งานพัฒนา และแก้ไขระบบในเชิงปฏิบัติการได้จริง และการมีเครื่องมือที่เหมาะสม (appropriate instrument) ในการที่จะแก้ไขปัญหา และพัฒนางานต่าง ๆ ในเชิงรูปธรรมได้ต้องอาศัยเครื่องมือวัดที่ได้รับการทดลองและพิสูจน์ว่ามีคุณภาพสูงน่าเชื่อถือได้ การจัดการความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเสถียรภาพของประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม และจะต้องบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมคุณภาพและเชิงการพัฒนาทุกชนิดอย่างเหมาะสม รวมทั้งบูรณาการเข้ากับกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548) สำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะองค์การภาครัฐราชการ ได้เริ่มนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือทางการบริหาร เมื่อมีการประกาศใช้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเนื้อหาของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารความรู้ของส่วนราชการ ใน มาตรา 11 โดยมีข้อความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” และคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในหมวด 3: แนวทางการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนปฏิบัติ ไว้ว่า หน่วยราชการจะต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง มีการประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และ

ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

ในทางการศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนนั้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) มีกรอบแนวคิดสำคัญคือ 1) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา 3) บูรณาการแบบองค์รวม 4) พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และ 5) พัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ โดยการดำเนินงานจะต้องนำไปสู่การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของตน จะเห็นได้ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันเน้นไปที่การพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยเน้นไปที่การสร้างความรู้ และการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมความรู้ระดับการศึกษาของประชากร และความสามารถในการเรียนรู้ของประชากร เป็นข้อได้เปรียบในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี ยิ่งประชากรมีความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ของตนเองได้มากเพียงใด ก็จะช่วยสร้างสรรค์ในการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 40 แห่ง มีประวัติความเป็นมาจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู เปลี่ยนมาเป็นวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ต่อมาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคคล มีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารมากขึ้น รวมทั้งภารกิจที่มีหลากหลายมากขึ้น พัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะการให้โอกาสแก่ผู้เรียนในท้องถิ่น ชุมชนได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้เพื่อยกระดับทางสังคมให้แก่บุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็น

การช่วยลดภาระทางสังคมให้กับรัฐบาล อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีเป้าหมายของการให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยทั่วไป ไม่เน้นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องจัดการศึกษาในสาขาวิชาใดและปริมาณเท่าใดในแต่ละปีการศึกษาอย่างชัดเจน และเนื่องจากนโยบายรัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับผลกระทบในด้านของปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด จึงทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมาโดยตลอด ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการบนพื้นฐานการจัดการความรู้และการพึ่งตนเองเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้

อย่างไรก็ดี ปัญหาของสังคมหรือขององค์กรในปัจจุบันไม่ได้อยู่ที่ว่าจะหาความรู้กันอย่างไร แต่อยู่ที่ว่าจะจัดการความรู้กันอย่างไรในสถานะที่มีข้อมูลสารสนเทศกันอย่างล้นเหลือนี้ และให้เข้าใจว่าความรู้ เป็นอะไรที่มากกว่าคำว่าข้อมูลและมากกว่าคำว่าสารสนเทศ ดังนั้น สิ่งที่ทำลายในการจัดการความรู้ก็คือคำถามที่ว่า จะมีกระบวนการจัดการความรู้กันอย่างไร จะเลือกได้อย่างไรว่าความรู้ไหนสำคัญหรือไม่สำคัญ และจะใช้ความรู้สำคัญนั้นอย่างไร ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไร เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดการความรู้คือความพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อให้รู้ในสิ่งที่เรารู้ (learning to know what we know) และเรียนรู้ในสิ่งที่เราไม่รู้แต่ควรรู้ (learning to know what do not know but should know) และที่สำคัญคือ ความรู้ไม่ได้หยุดนิ่ง แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่เป็นจุดแข็งในวันนี้อาจเป็นจุดอ่อนในอีกไม่กี่วันข้างหน้า ดังนั้น การจัดการความรู้ที่สำคัญนั้นนอกจากจะกระตุ้นให้มีการใช้ แล้วก็คือการสร้างความรู้ใหม่ เป็นความรู้ใหม่เชิงสร้างสรรค์ (creative knowledge) สำหรับความสำเร็จในอนาคต Mac Donald (1999 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2549)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ในการยืนยันองค์ประกอบที่ได้ภายใต้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีการจัดการความรู้ของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านมาสนับสนุนการกำหนดเงื่อนไขในการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ชัดเจน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และงานวิจัย สรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านกระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management process) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (technology) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เทคโนโลยีในการสื่อสาร เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการกับวัฒนธรรม (culture) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกื้อหนุน การจัดวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรค และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และ 4) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการกับคน (people) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างทีมงาน การพัฒนาบุคลากร และการจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 11,083 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 364 คน ที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎีเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 64 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check

list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแบบมาตราส่วนประเมิน (rating scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเที่ยงเท่ากับ .9866

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 364 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยโดยตรงตามที่อยู่ที่แจ้งไปพร้อมกับแบบสอบถามซึ่งได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 364 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมิน ความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (second-order confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (third-order confirmatory factor analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากแบบสอบถามจำนวน 64 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม 3.51 ถึง 4.01 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ นั่นคือกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรไปเป็นวิทยากร ที่ปรึกษา หรือเป็นผู้ให้ความรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาปทัสถาน (norms) ที่เห็นว่าจะมีผลในทางบวกต่อองค์การ ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.93)

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า

เท่ากับ 1522.08 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 1548 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.68$) นั่นคือค่าโคสแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 และ 0.90 ตามลำดับ ส่วนดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิง

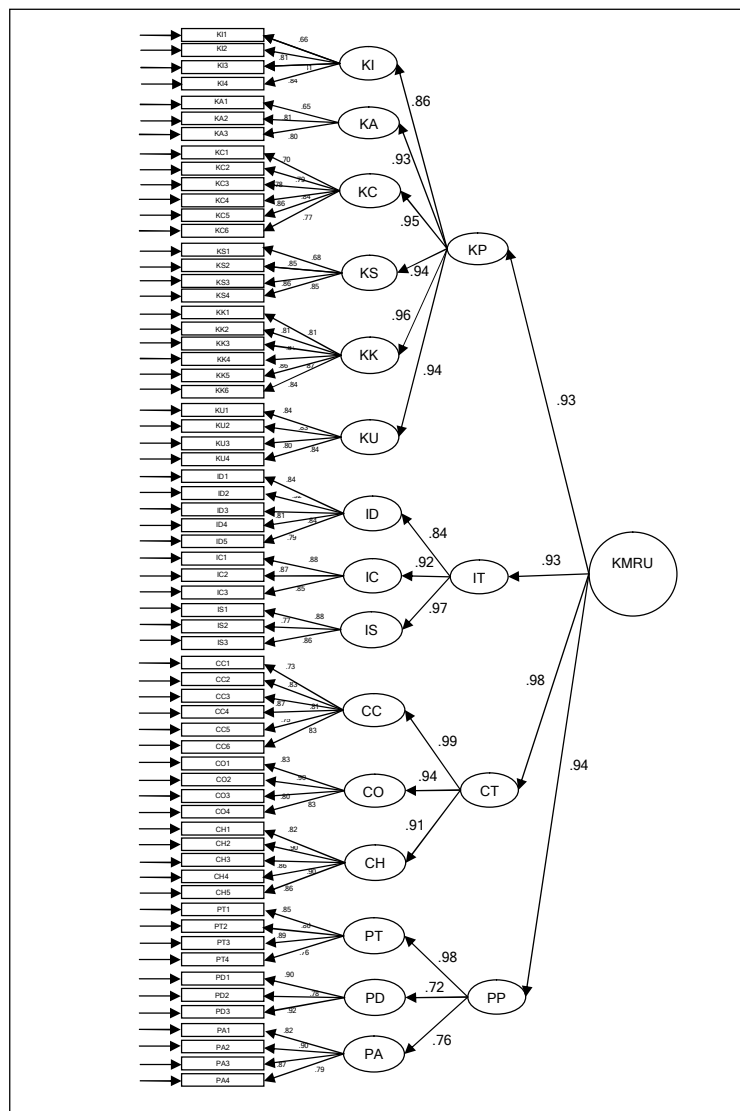
ยืนยันอันดับสาม ตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.93 ถึง 0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การจัดการกับวัฒนธรรม (CT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.98 สามารถทำนายได้ร้อยละ 97 รองลงมาได้แก่ตัวบ่งชี้การจัดการกับคน (PP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 สามารถทำนายได้ร้อยละ 99 และตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ กระบวนการจัดการความรู้ (KP) และการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 สามารถทำนายได้ร้อยละ 87 ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองและอันดับสาม เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)
การวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบอันดับสอง		
1. กระบวนการจัดการความรู้ (KP)		
1.1 การจัดเก็บความรู้ (KK)	0.96**	0.91
1.2 การสร้างความรู้ (KC)	0.95**	0.90
1.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ (KS)	0.94**	0.89
1.4 การนำความรู้ไปใช้ (KU)	0.94**	0.89
1.5 การแสวงหาความรู้ (KA)	0.93**	0.89
1.6 การกำหนดความรู้ (KI)	0.86**	0.74
2. การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)		
2.1 เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ (IS)	0.97**	0.93
2.2 เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (IC)	0.92**	0.84
2.3 เทคโนโลยีในการสื่อสาร (ID)	0.84**	0.71
3. การจัดการกับวัฒนธรรม (CT)		
3.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกื้อหนุน (CC)	0.99**	0.97
3.2 การขจัดวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรค (CO)	0.94**	0.88
3.3 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (CH)	0.91**	0.82
4. การจัดการกับคน (PP)		
4.1 การสร้างทีมงาน (PT)	0.98**	0.96
4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (PA)	0.76**	0.58

4.3 การพัฒนาบุคลากร (PD)	0.72**	0.52
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสาม		
1. การจัดการกับวัฒนธรรม (CT)	0.98**	0.97
2. การจัดการกับคน (PP)	0.94**	0.89
3. กระบวนการจัดการความรู้ (KP)	0.93**	0.87
4. การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	0.93**	0.87
Chi-Square = 1522.08, df=1548 , p = 0.68, GFI = .93 , AGFI = .90, RMSEA = .00, RMR = .03		
**p < 0.01		

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 64 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างในการวัดการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่าสถิติดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งสี่องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้ องค์ประกอบด้านการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบด้านการจัดการกับวัฒนธรรม และองค์ประกอบด้านการจัดการกับคน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญสองประการ ประการแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) กล่าวคือ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน และอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ได้สรุปแนวคิดของ Blank (1992); Johnstone (1981); Burstein, Oakes & Guiton (1992); Bottani & Salberg (1994) เกี่ยวกับการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาสามวิธี โดยวิธีที่สาม การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษานั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด และประการที่สอง การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้อาศัยกรอบแนวคิดทางทฤษฎีกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักจึงทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2554) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้

เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ สระบัว (2552) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ การเรียนรู้ สมรรถนะเทคโนโลยี และโครงสร้างองค์การ โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 4 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เป็นอย่างดี

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 1522.08 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 1548 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.68$) นั่นคือค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 และ 0.90 ตามลำดับ ส่วนดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.93 ถึง 0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การจัดการกับวัฒนธรรม (CT) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.98 สามารถทำนายได้ร้อยละ 97 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การจัดการกับคน (PP) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 สามารถทำนายได้ร้อยละ 99 และ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ กระบวนการจัดการความรู้ (KP) และการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 สามารถทำนายได้ร้อยละ 87

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 64 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการกับวัฒนธรรม และการจัดการกับคน องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความตรงเชิง

โครงสร้างในการวัดการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความตรงเชิงโครงสร้างสูง โดยองค์ประกอบด้านการจัดการกับวัฒนธรรม (0.98) และด้านการจัดการกับคน (0.94) เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาก แสดงว่าตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเกิดจากองค์ประกอบด้านการจัดการกับ วัฒนธรรม และด้านการจัดการกับคนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยด้านองค์การที่ช่วย ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพร้อมทุ่มเทแรงกายและแรงใจใน การทำงานให้แก่องค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเกณฑ์ ในการสร้างกฎข้อบังคับทำให้บุคลากรมีความศรัทธา เกิดแรง จูงใจให้ปรับลักษณะเฉพาะของตนเองให้มีบทบาทและมีค่านิ ยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญในการพัฒนา งานบุคลากรและองค์การ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้รับบริการได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมี ส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ และ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ที่ให้ทัศนะว่า การจัดการกับวัฒนธรรมมี จุดมุ่งหมายให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกื้อ หนุนให้การจัดการความรู้ทั้งที่เป็น explicit knowledge และ tacit knowledge เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ ลดหรือขจัดวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อ การจัดการความรู้ลง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมแบบก้าวหน้า (adhocracy culture) ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมหลักที่มุ่งเน้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความเปลี่ยนแปลง และความเติบโตก้าวหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ของ Gordon (1999); Griffin & Moorhead (2007) และ Davenport & Prusak (1999) ที่ให้แนวคิดไว้สอดคล้องกันว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดและความเชื่อ พื้นฐานขององค์การที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป็น ตัวกำหนดว่าการดำเนินงานจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดความ ความสำเร็จ หากมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ก็จะนำไปสู่ ความสำเร็จของการบริหารจัดการจัดการความรู้ได้มากที่สุด นั้นเอง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านการจัดการกับคนพบว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการ จัดการกับคนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดต่อการ

จัดการความรู้ ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการความรู้ขององค์กร ทั้งหมดต้องอาศัยคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ โดยมีคนเป็น ผู้จัดการระบบและกระบวนการ สร้างความรู้ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ การจัด เก็บความรู้ และการแพร่กระจายความรู้ ซึ่งผลสำเร็จของ การจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ คน (people) กระบวนการ (process) และเทคโนโลยี (technology) โดยเฉพาะองค์ประกอบของคนที่ทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ที่จะต้องมีการพัฒนา บุคลากรในองค์การ มีการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เพื่อนำมา ซึ่งองค์ความรู้ต่างๆ ในองค์การ (Collison & Parcell, 2004) สอดคล้องกับ Franklin (2007) ที่ได้กล่าวถึงความสำเร็จของ การจัดการความรู้ไว้ว่า เกิดจากการผสมผสานการทำงาน ระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย คน กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยคน (people) เป็นกลยุทธ์ หลักที่องค์การใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมุ่งที่ ความสามารถของคนในองค์กร ที่จะสร้างนวัตกรรมและความ คล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาวะการณ์ การพัฒนา คนในองค์การจึงมีความสำคัญอันดับแรก การแสวงหา การ สร้าง การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและทำให้ความรู้ที่ ต้องการ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สาร รัตน (2553) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดการกับคนว่ามีจุด มุ่งหมายให้มีการนำความรู้ซ่อนตัวหรือความรู้ส่วนบุคคล (tacit/ personal knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (use) ให้เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ (create) ความรู้ใหม่ จากกระบวนการแปลง tacit knowledge ให้เป็น tacit knowledge และกระบวนการ แปลง tacit knowledge ให้เป็น explicit knowledge ซึ่งอาจ นำเอากระบวนการเชิงมนุษย์หรือเชิงสังคมมาใช้ เช่น การจัด กิจกรรมการเล่าเรื่อง (storytelling) การจัดกิจกรรมสนทนา เรียนรู้ (learning conversation) การจัดกิจกรรมเสวนาพาติ (dialogue) การจัดกิจกรรมสะท้อนกลับ (reflection) การจัด ให้มีกลุ่มเรียนรู้ (learning sets) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ด้วย การกระทำ (action learning) การจัดให้มีชุมชนความรู้หรือ เรียนรู้ (knowledge/learning community) การจัดให้มีภาวะ ผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (network leaderships/ knowledge networks) และการจัดกลุ่มบริหารตนเองเพื่อการ เรียนรู้ (learning self managed group) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เกิดจากองค์ประกอบด้านการจัดการกับวัฒนธรรม โดยมีองค์ ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มี

ลักษณะเกือบหนึ่ง และด้านการจัดการกับคน ที่มีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญคือ การสร้างทีมงาน ดังนั้น การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับการจัดการกับวัฒนธรรมขององค์การ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกือบหนึ่ง การจัดการความรู้ให้มากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับการจัดการกับคนโดยการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง

สำหรับตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการจัดการกับวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการจัดการกับวัฒนธรรม พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับที่หนึ่ง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกือบหนึ่ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.98) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับวัฒนธรรมมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เกื้อหนุนในการจัดการความรู้ เช่น การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสื่อสารแนวราบ เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าความเคารพเชื่อฟัง การส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (lateral thinking) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creative thinking) และการใช้สามัญสำนึกในการทำงาน วัฒนธรรมการใช้ข้อมูล หลักฐานและเหตุผลมากกว่าการใช้อำนาจ ความรู้สึกและอารมณ์ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกในคน จะช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งสังคมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงในโลกเกิดขึ้นตลอดเวลาและรวดเร็ว เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ความรู้ใหม่ ๆ ถูกพัฒนาเพิ่มขึ้นและนำกลับไปใช้ใหม่ การที่องค์การหรือสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เช่น กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมในด้านวัฒนธรรมนั้น ผู้นำองค์การหรือสถาบันจะต้องรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งในน้ำที่จมอยู่ใต้น้ำ ถ้าหาก

ไม่สนใจก็มองไม่เห็น อาจจะทำให้เกิดวิกฤตการณ์หรือผลเสียหายให้แก่องค์การหรือสถาบันได้ ในทางกลับกันถ้าผู้รู้จักวิธีสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การหรือสถาบัน ก็จะมีผลทำให้องค์การหรือสถาบันประสบความสำเร็จและเจริญงอกงามวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ วัฒนธรรมที่เอื้อและสร้างสรรค์ขององค์การ จะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์การ มีความภาคภูมิใจ มีความเอื้อเฟื้อ กล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันในองค์การ เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์การในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2549) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เกื้อหนุนว่า วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกือบหนึ่ง ให้การจัดการความรู้ทั้งที่เป็น explicit knowledge และ tacit knowledge เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ลดหรือขจัดวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการจัดการความรู้ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (lateral thinking) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creative thinking) และการใช้สามัญสำนึกในการทำงาน วัฒนธรรมการใช้ข้อมูล หลักฐานและเหตุผลมากกว่าใช้อำนาจ ความรู้สึกและอารมณ์ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกในคน จะช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพ และกำหนดให้มีการให้รางวัลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจด้วย

2.2 องค์ประกอบด้านการจัดการกับคน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการจัดการกับคน พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สอง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างทีมงาน (PT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.98) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับคนมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสร้างทีมงานเป็นกระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน โดยทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Woodcock & Francis, 1994) ดังนั้น การสร้างทีมงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นในการจัดการกับคน การสร้างทีมงานว่าเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล โดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่

การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม จุดเน้นของการสร้างทีมงาน อยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Liebowitz & Beckman (1998) ที่ให้ทัศนะว่า การกำหนดระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เน้นการให้อำนาจ ความเป็นทีม ความเป็นเจ้าของ กระบวนการจัดการความรู้ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้ วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน กล่าวคือ มีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ ด้วยทำที่ที่สร้างสรรค์ร่วมมือกันในเชิงบวก โดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม และมีการจัดการตนเอง เน้นไปที่การสื่อสาร การตัดสินใจ และการประสานความร่วมมือก่อให้เกิดการจัดการตนเองในกระบวนการทีม (Farida Hasanali, 2002) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Collison & Parcell (2004) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับโมทัศน์ในการสร้างทีมงานว่า เป็นการเพิ่มการเน้นในการช่วยเหลือทีมงานให้บรรลุผลการทำงานให้สำเร็จในการทำงานแบบเป็นทีม ต้องอาศัยกระบวนการทางสังคมและกระบวนการของงานต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีมงาน โดยมีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ ด้วยทำที่ที่สร้างสรรค์ร่วมมือกันในเชิงบวก โดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม ตลอดจนมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง รวมถึงการตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัดในการทำงาน

2.3 องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้รวมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับที่สาม และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ (KK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.96) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดเก็บความรู้ก็จะเห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะการจัดเก็บความรู้เป็นกระบวนการที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการสร้างความรู้โดยผ่านกระบวนการกลั่นกรองและเกิดการยอมรับแล้วนำไปจัดเก็บให้เป็นระบบโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บเพื่อให้สามารถ

นำความรู้ไปใช้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น วิจารณ์ พานิช (2547) และพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญในการจัดเก็บความรู้ไว้ว่า เมื่อเวลาผ่านไปจะเห็นว่าความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้าสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงจำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและเกิดการยอมรับ จะถูกนำออกไปเผยแพร่ในทางปฏิบัติอย่างกว้างขวางในหลายระดับขององค์กร ในระยะนี้เรียกว่า การบูรณาการความรู้ (knowledge integration) ความรู้เหล่านี้อาจจะอยู่ในสมองของคน (knowledge agent หรือ subjective form) หรือถูกถอดถอนออกมาให้อยู่ในรูปแบบของสื่อประเภทต่าง ๆ (knowledge artifact หรือ objective form) โดยอาศัยช่องทางที่องค์กรจัดเตรียมไว้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วองค์กรอย่างสมดุล ซึ่งต้องการผู้มีความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ซึ่งส่วนมากจะได้จากความรู้ที่ฝังลึกในคน (McKeen & Smith, 2003) โดยที่องค์กรจะต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ หรือทุนปัญญาขององค์กร (Collison & Parcell, 2004) ในฐานที่ความรู้เป็นสินทรัพย์ขององค์กร เช่นเดียวกับที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการแสดงงบดุล (Davenport; Long & Beers, 1998) นอกจากนี้ การมีหน่วยงานจัดการความรู้ เพื่อเป็นสื่อกลางในการนำหรือการระบุนวัตกรรมที่สถาบันกำหนดว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้หลัก (Davenport & Prusak, 1999) โดยต้องมีหน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบการจัดเก็บความรู้หลักของสถาบัน การมีเครือข่ายการจัดเก็บที่สะดวก และปลอดภัย เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและสะดวก รวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อไป (Macintosh, 1999; และบุญส่ง หาญพานิช, 2547) รวมทั้ง การพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บรักษา และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างทันเวลาและตรงตามความต้องการ โดยสถาบันต้องถือว่าความรู้เป็นเสมือนสินทรัพย์ที่สำคัญของสถาบัน (Collison & Parcell, 2004) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ เป็นการมีเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ได้มาก สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Cumming & Worley, 2001)

2.4 องค์ประกอบด้านการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สาม และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ (IS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.97) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การใช้เทคโนโลยีจัดเก็บรู้นั้นจะทำให้สามารถเก็บได้มาก เก็บได้อย่างหลากหลายรูปแบบ และเป็นระบบ ตลอดจนช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Cumming & Worley, (2001); Little; Quintas & Ray (2002); และวิจารณ์ พานิช (2547) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ ทำให้สามารถเก็บความรู้ได้มาก สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อาทิ เครือข่ายภายในสถานศึกษา (intranet) หน้าแรกของเครือข่าย (home page) และช่องของข่ายงาน (web portal) ของแต่ละบุคคลและสถานศึกษา และระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) เป็นต้น โดยอาจมีผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันเพื่อมาจัดเก็บไว้ และตรงตามความต้องการเมื่อนำรู้นั้นมาใช้ สามารถพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคน ในการใช้ความรู้ โดยสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่แตกต่างกัน ทั้งในและนอกองค์การ มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับ ซึ่งกันและกัน จะช่วยให้การแสวงหาความเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเกิดผลดี สอดคล้องกับ Walsham (2001) ที่กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวสู่รูปแบบองค์การใหม่ที่เรียกว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยอาศัยเทคโนโลยีการจัดเก็บ (storage technology) เพื่อนำความรู้ที่ได้จัดเก็บไว้ได้อย่างมีระบบ และสามารถนำมาให้บริการหรือเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว นั่นเอง และ Bollinger & Smith (2001) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการจัดเก็บความรู้ การกระจายความรู้ การบริการ และถ่ายทอดความรู้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์การต่างๆ จึงไม่

สามารถหลีกเลี่ยงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีไม่ใช่สิ่งที่รับประกันความสำเร็จของการจัดการความรู้ เพราะเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ ดังนั้น เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จะนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างไร ดังนั้น หากองค์กรมีระบบการจัดเก็บความรู้ไว้เพียงพอโดยทุกฝ่ายร่วมมือกันก็ย่อมจะส่งผลให้การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยีการจัดเก็บ (storage technology) เป็นเสมือนคลังความรู้ เช่น data warehouse โดยบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการสร้างและจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปเผยแพร่หรือให้บริการแก่สมาชิกหรือผู้สนใจได้อย่างสะดวกและรวดเร็วทันใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถาบัน

1) ด้านการจัดการกับวัฒนธรรม พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับแรก โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกื้อหนุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับวัฒนธรรมมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์การ และส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความเปลี่ยนแปลง และความเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกในคน จะช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ และกำหนดให้มีการให้รางวัลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจด้วย

2) ด้านการจัดการกับคน พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับสอง โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างทีมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับคนมากที่สุด โดยการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง มีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ ด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ ร่วมมือกันในเชิงบวก โดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำ

หน้าที่ในกลุ่ม เพื่อที่จะให้บุคลากรได้เรียนรู้ว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเอง ของกลุ่ม หรือขององค์กรในขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

3) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับสาม โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด การสร้างความรู้เป็นการทำให้เกิดความรู้ขึ้นใหม่ ควรเป็นความรู้ใหม่ที่องค์กรยังไม่เคยมี และอาจได้มาจากความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge) โดยอาจใช้วิธีการระดมความคิด หรือด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ได้ให้ความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge) ออกมาให้มากที่สุด ซึ่งการสร้างความรู้ นั้น องค์กรสามารถดำเนินการในการเสาะแสวงหาความรู้ให้กับองค์กรได้จากทั้งแหล่งภายในและภายนอกมีการทำ CoP หรือ สัมมนาพูดคุย หรือดูงาน หรือหาที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาสัมมนาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและเกิดการยอมรับแล้วนำไปจัดเก็บให้เป็นระบบโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บ โดยมีสถานที่จัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม ง่ายต่อการค้นคืนความรู้ และการเข้าถึงความรู้ที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับสาม โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ (storage technology) มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ในการใช้เทคโนโลยีจัดเก็บความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ เช่น มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร การ

เรียนการสอน คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น และมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพที่ช่วยในการสร้าง ค้นหา แลกเปลี่ยนจัดเก็บความรู้ได้ง่ายและทันเวลา เป็นเสมือนคลังความรู้ เช่น data warehouse โดยบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการสร้างและจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปเผยแพร่หรือให้บริการแก่สมาชิกหรือผู้สนใจได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) ส่งเสริมให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกจนบรรยากาศที่มีลักษณะสนับสนุนการเรียนรู้ มีการจัดทำงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการสร้างความรู้ในองค์กรด้วยการดำเนินการสร้างทีมข้ามสายงาน จัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างระบบที่เลี้ยง ให้มีการสับเปลี่ยนงาน และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เป็นระยะ ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวรรณกรรมองค์การในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง เพื่อเปรียบเทียบและสร้างรูปแบบวรรณกรรมองค์การของสถาบันการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่กำลังพัฒนา

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบเครือข่ายการจัดการความรู้มีปัญญาท้องถิ่นในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไปใช้ในการพัฒนาในบริบทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

- บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). **การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ (Knowledge Management)**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2547, ธันวาคม). ความรู้ยุคใหม่อยู่ใน “คน” มากกว่า “ตำรา”. **วารสารสานปฏิรูป**. 7(80) : 62-68.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2549). **งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์การทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2554). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2548). **รายงานประจำปี 2548 ฉบับ KM ในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อนงค์ สระบัว (2552). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bollinger, S.A. & Smith, D.R. (2001). Managing organizational knowledge as a Strategic asset, **Journal of Knowledge Management**, Vol. 5, No. 1, pp.8-18.
- Collison, C. & Parcell, G. (2004). **Learning to fly: Practice knowledge management for 21st century**. London: Harper Collins Business.
- Cumming, T.G.; & Worley C.G. (2001). **Organization development & change**. 7th ed. Australia: South-Western College Publishing.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1999). **Working knowledge: How organizations manage what they know**. แปลโดย นิทัศน์ วิเทศ. กรุงเทพฯ: เออาร์ บีซีเนสเพรส.
- _____. de Long, D.W. & Beers, M.C. (1998). **Successful knowledge management project**. Sloan Management Review.
- Farida H. (2002). **Critical success factors of knowledge management**. Retrieved 6 November 2010. Available from http://www.providersedge.com/docs/km_articles/critical_success_factors_of_km.pdf
- Franklin, B. (2007). **Knowledge management synergy**. Retrieved 16 August 2010. Available from <http://www.providersedge.com/kma>.
- Gordon, J. (1999). **Organizational behavior: A diagnosis approach**. 6th ed. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall International.
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2007). **Organizational behavior**. St. Paul, Min: West Publishing.
- Liebowitz, J.B. (1998). **The knowledge management handbook**. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Little S., Quintas, P., & Ray, T. (2002). **Managing knowledge**. London: The Open University.
- Macintosh, A. (1999). **Knowledge management**. Retrieved May 26, 2010, from <http://www.aiai.ed.ac.uk/-alm/kamlnks.html>

Marquarde, M.J. & Raynolds, A. (1994). **The global learning organization**. New York: Irwin.

McKeen, J.D.; & Smith, H. A. (2003). **Making it happen: Critical issues in IT management**. Ontario: Wiley.

Walsham, G. (2001). "Knowledge management: The benefits and limitations of computer systems". **European Management Journal**, 19(6):599-608.

Woodcock, M. & Francis, D. (1994). **Team building strategy**. Hampshire: Gower.

การพัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Indicators Development for Decentralization of Academic Administration in Basic Education Schools

สมใจ อุดมศรี (Somjai Udomsri)*

พศ.ดร. ทวีชัย บุญเต็ม (Dr.Thaweechai Boonterm)**

ดร. สันฤกษ์ กางพิง (Dr.Samrit Kangpheng)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่สองคือ การทดสอบตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนของสถานศึกษาประเภทที่ 1 จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .9877 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยมีจำนวน 86 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 22 ตัว ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการตนเอง จำนวน 22 ตัว ตัวบ่งชี้การพัฒนาบุคลากร จำนวน 21 ตัว และตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ จำนวน 21 ตัว และ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2 = 1246.23$,

df = 848 , $\chi^2/df = 1.40$, P = 0.68, GFI = 0.95, AGFI = 0.93 และ RMSEA = 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Abstract

This research was to develop Academic Administration Decentralization Indicators in Basic Education Schools and to examine the goodness-of-fit of the structural model of confirmatory factor analysis with the empirical data. Phase I was the development of Academic Administration Decentralization Indicators in Basic Education Schools by theoretical document analysis by creating conceptual framework, drafting indicators and verifying the context validity. Phase II was the examination of the goodness-of-fit of the structural model. The sample size of 400 Basic Education school principals was derived by multi-stage random sampling. Data collection tool was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of .9877. Collected data were analyzed for CFA by computer programs. The research findings were: 1) Eighty-six Academic Administration Decentralization indicators were obtained, in which twenty-two were related to participation management, twenty-two to self - management, twenty - one to personnel development, and twenty-one to quality assurance, and 2) The goodness-of-fit of structural equation model showed its consistency with

*ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

the empirical data (Chi-square = 1246.23, degree of freedom (df) = 848, χ^2/df = 1.40, P = 0.68, goodness-of-fit index (GFI) = 0.95, adjusted-goodness-of-fit index (AGFI) = 0.93 and root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.01). Statistical analysis results thus confirmed the research hypotheses.

Key words: Decentralization of Academic administration, Indicators, Basic Education Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูงในทุก ๆ ด้าน กระแสแห่งการกระจายอำนาจทั้งด้านการปกครอง การบริหารและการจัดการต่าง ๆ ได้นำไปสู่การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรระดับต่าง ๆ รวมถึงองค์กรทางด้านการศึกษา ซึ่งได้มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษาจากการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไว้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ (มาตรา 81) เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา และเป็นที่มาของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ การปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ซึ่งนับได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ในการจัดการศึกษาของไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ดังจะเห็นได้จากสาระในหมวด 1 ความมุ่งหมาย และหลักการ มาตรา 9 เรื่อง การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การ มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา 3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ

การศึกษา 4) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 5) การระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม หลักการดังกล่าวมีผลสืบเนื่อง ครอบคลุมหมวดต่าง ๆ ทุกหมวด โดยเฉพาะในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ที่เป็นการปฏิรูประบบและโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาใหม่ ให้เกิดความเป็นเอกภาพและมีคุณภาพ ในการบริหารและการจัดการศึกษาได้กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (มาตรา 39) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในส่วนกลาง ที่ส่วนใหญ่มีความประสงค์จะกระจายอำนาจทางการบริหาร การศึกษาไปสู่ภูมิภาค จนกระทั่งถึงระดับปฏิบัติมากที่สุด ทั้งในการบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง การพัสดุ และงานวิชาการ (ประยูร ศรีประสาธน์, 2543) จากเหตุผลในการกระจายอำนาจทางการศึกษาดังที่กล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งด้านการศึกษา โดยกำหนดให้มีกฎหมาย และประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และจากการวิเคราะห์ พบว่า พระราชบัญญัติการศึกษาฯ ดังกล่าว มีเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและตามศักยภาพ ทั้งนี้ โดยมุ่งหวังจะนำไปสู่การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อให้การจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วม 3) การกระจายอำนาจ และ 4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาอันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 แห่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง และเพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และท้องถิ่น รัฐบาลได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 ซึ่งหนึ่งในนโยบายสำคัญนั้น คือ การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และท้องถิ่น ถ้าสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งนโยบายดังกล่าว (วิจิตรศรีสอ้าน, 2549) ส่งผลให้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 กำหนดให้สถานศึกษาเข้าร่วมโครงการการกระจายอำนาจและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

การนำหลักการและแนวทางการกระจายอำนาจของบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารด้านวิชาการถือได้ว่าเป็นงานหลักและสำคัญที่สุด เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ และมีหน้าที่ในโรงเรียนแตกต่างกันในการจัดการศึกษาเมื่อมีการกระจายอำนาจในโรงเรียน กล่าวคือ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้กระตุ้น ชักนำ การใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร และเป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ของโรงเรียน โดยมีความร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ และแสวงหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน ส่วนบทบาทของครูนั้น ครูมีบทบาทที่สำคัญคือ เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนา และนักปฏิบัติ ครูจะมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างกระตือรือร้น (อุทัยบุญประเสริฐ, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับ คาลเวลล์ และสปิงซ์ (วีโรจน์ สารรัตน์, 2542 ; อ้างอิงจาก Caldwell and Spink,

1990 The Self – Managing School) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา ครูมีบทบาทในการบริหารต่อภารกิจที่สำคัญ มีโอกาส มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตามความชำนาญของแต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา งานวิจัยหลายชิ้นได้ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ พุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรมและมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร(บุญมี เณรยอด, 2546) ดังนั้น การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จึงเป็นความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ โดยกระจายอำนาจให้บุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา และตัดสินใจในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนและดำเนินการ เพื่อให้มีการนำแนวทางการกระจายอำนาจด้านวิชาการไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จากผลการวิจัยเชิงเจาะลึกและเชิงสำรวจของ อีระ รุญเจริญ (2545) เพื่อประมวลสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาและการบริหาร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณารายละเอียดของนโยบายการดำเนินการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พบว่า โรงเรียนมีศักยภาพในการรองรับการกระจายอำนาจค่อนข้างมาก แต่ศักยภาพด้านการบริหารวิชาการซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญที่สุดอยู่ในระดับสุดท้าย ภายหลังจากการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2550 ที่ให้สถานศึกษาประเภทที่ 1 ได้รับการกระจายอำนาจ และเมื่อได้ดำเนินการไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้น จำเป็นต้องมีการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดนับว่าเป็นสิ่งสำคัญจะเป็นเครื่องมือในการติดตามหรือเพื่อประเมินว่าสถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้องและบรรลุผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่จะบ่งบอกระดับของความสำเร็จของการดำเนินงานกระจายอำนาจด้านวิชาการที่เป็นมาตรฐาน มีคุณภาพเชื่อถือได้ มีความครอบคลุมในมิติต่าง ๆ และได้รับการยอมรับ สามารถนำไปใช้ได้ตรงตามสถานการณ์ เหมาะสมสำหรับการนำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์ในการประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการกระจายอำนาจด้านวิชาการในสถานศึกษาได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากหลักการ แนวคิด และทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเอกชนซึ่งเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงประจำปีการศึกษา 2550 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2550) จำนวน 569 แห่ง และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2. องค์ประกอบของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

- 2.1 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารหลายทาง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสริมสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างระบบกลุ่มงาน

- 2.2 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย การให้โอกาสแสดงศักยภาพการปฏิบัติงาน การให้อิสระในการบริหารจัดการ การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการสร้างความรู้และทักษะแบบผู้นำ

- 2.3 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะงานวิชาการ การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- 2.4 การประกันคุณภาพ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติ การตรวจสอบการดำเนิน

งาน การประเมินการดำเนินงาน และ การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักทฤษฎีและผลการวิจัย และนำโมเดลไปตรวจสอบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ในปีการศึกษา 2554 ซึ่งดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาประเภทที่ 1 ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2550 ยกเว้นโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเอกชน รวมทั้งสิ้น 569 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามค่าพารามิเตอร์ 20 ต่อ 1 ได้จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi - stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานวัดประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.9877

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) และการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝง และโดยรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ และการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย กรณีเพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้กำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย กรณีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลไลซูดสูงสุด และใช้ค่าไค-สแควร์ ดัชนี GF ดัชนี AGFI และ RMSEA

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1246.23 ที่ขึ้นแท่งความเป็นอิสระ

(degree of freedom) 848 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.68$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.53 และ 0.93 ตามลำดับ ส่วนดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02

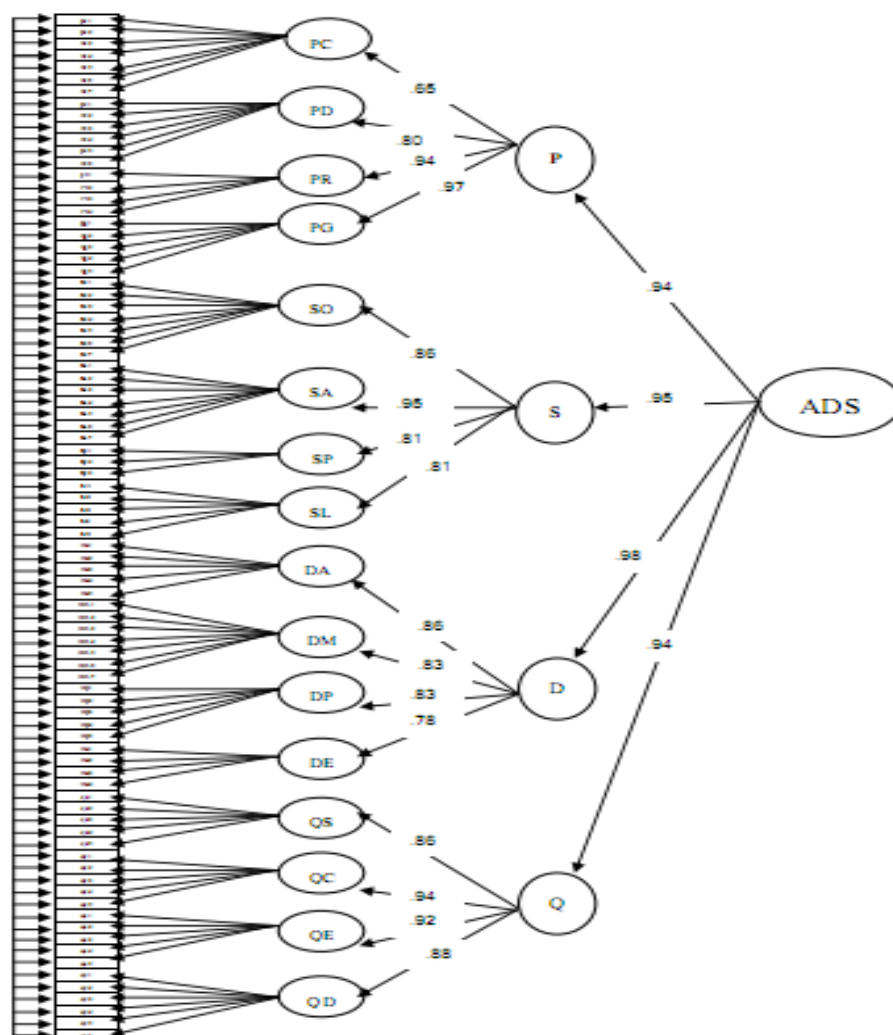
3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า เกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองและสาม เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง		
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (P)		
1.1 การติดต่อสื่อสารหลายทาง (PC)	0.65**	0.43
1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PD)	0.80**	0.65
1.3 การเสริมสร้างสัมพันธภาพ (PR)	0.94**	0.88
1.4 การสร้างระบบกลุ่มงาน (PG)	0.97**	0.94
2. การบริหารจัดการตนเอง (S)		
2.1 การให้โอกาสแสดงศักยภาพการปฏิบัติงาน (SO)	0.86**	0.75
2.2 การให้อิสระในการบริหารจัดการ (SA)	0.95**	0.90
2.3 การให้อำนาจในการตัดสินใจ (SP)	0.81**	0.65
2.4 การสร้างความรู้และทักษะแบบผู้นำ (SL)	0.81**	0.66
3. การพัฒนาบุคลากร (D)		
3.1 การพัฒนาทักษะงานวิชาการ (DA)	0.86**	0.75
3.2 การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ (DM)	0.92**	0.84
3.3 การพัฒนาวิชาชีพ (DP)	0.83**	0.70
3.4 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (DE)	0.78**	0.64
4. การประกันคุณภาพ (Q)		
4.1 การกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติ (QS)	0.83**	0.70
4.2 การตรวจสอบการดำเนินงาน (QC)	0.94**	0.89
4.3 การประเมินการดำเนินงาน (QE)	0.92**	0.85
4.4 การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ (QD)	0.88**	0.78

การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสาม		
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (P)	0.94**	0.86
2. การบริหารจัดการตนเอง (S)	0.95**	0.85
3. การพัฒนาบุคลากร (D)	0.98**	0.97
4. การประกันคุณภาพ (Q)	0.94**	0.89
Chi-Square = 1246.23, df=848 , p = 0.68, GFI = .95 , AGFI = .92, RMSEA = .01, RMR = .02		
**p < 0.01		

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 86 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในการวัดการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสถิติดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักการจัดการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสี่องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารจัดการตนเอง การพัฒนาตนเองและการประกันคุณภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญสองประการ ประการแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) กล่าวคือ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน และอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ได้สรุปแนวคิดของ Blank (1992) Johnstone (1981) Burstein, Oakes and Guiton (1992) Bottani and Salberg (1994) เกี่ยวกับการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาสามวิธี โดยวิธีที่สาม การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษานั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด และประการที่สอง การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ อาศัยกรอบแนวคิดทางทฤษฎีกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักจึงทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2554) ที่ให้ทัศนะเกี่ยว

กับการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย ดังนั้น องค์ประกอบหลักของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เป็นอย่างดี

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 1246.23 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 848 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.68$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ ส่วนดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.94 ถึง 0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.98 สามารถทำนายได้ร้อยละ 97 รองลงมาได้แก่ตัวบ่งชี้การบริหารตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 สามารถทำนายได้ร้อยละ 85 และตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการประกันคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 สามารถทำนายได้ร้อยละ 86

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 86 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารจัดการตนเอง การพัฒนาตนเองและการประกันคุณภาพ องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความตรงเชิงโครงสร้างสูง โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร (0.98) และด้านการบริหารจัดการตนเอง (0.95) เป็นองค์

ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก แสดงว่าตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดจากการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา งานทุกงานของสถานศึกษาจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของครู ถ้าครูขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ผูกพันกับหน่วยงานของตนเองและขาดความรับผิดชอบ ขาดความสามัคคี โดยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้วางไว้ ก็จะประสบความล้มเหลว (วีระ ประเสริฐศิลป์, 2546) ในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เช่นเดียวกัน หากครูมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพพร้อมที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มีการปฏิรูปด้านระบบการบริหารจัดการก็จะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ และทักษะ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีทักษะในการบริหารจัดการด้วยตนเอง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่ามีความสำคัญในระดับต้นเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจาก การบริหารจัดการในรูปแบบของการกระจายอำนาจ เน้นการตัดสินใจในระดับหน่วยปฏิบัติ เช่น โรงเรียน ฝ่าย หน่วยงาน กลุ่มงาน ฯลฯ โดยมีอำนาจตัดสินใจมากขึ้นในการบริหารจัดการ โรงเรียน ฝ่าย หรืองานต่าง ๆ สามารถกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความคาดหวังของมวลสมาชิกได้มากยิ่งขึ้น (ถวิล มาตรเสียม, 2545) อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่า ผลสำเร็จที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเพราะการนำรูปแบบการกระจายอำนาจมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องได้รับการสนับสนุนด้วยการปรับเปลี่ยนปัจจัยอื่น ๆ ในองค์การให้สอดคล้องไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องจะต้องยอมรับในระบบใหม่ ความรู้และทักษะใหม่ ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน จากที่เคยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง และตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ ครูจะต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้พร้อมที่จะเป็นผู้นำกลุ่มกล้าที่จะเสนอความคิด และแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเองและของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การบริหารจัดการตนเองทั้งของโรงเรียน ฝ่าย หรือ

กลุ่มงานต่าง ๆ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสืบเนื่องจากการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดจากองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ การพัฒนาทักษะงานวิชาการ การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สำหรับตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

3. องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับที่สาม และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยการสร้างระบบกลุ่มงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.97) แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การสร้างระบบกลุ่มงานซึ่งหมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด และชัดเจนที่สุด เพราะหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่มต้องใช้เทคนิคการบริหารคนในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์โน้มน้าว จูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หัวใจของการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มงานจึงอยู่ที่ความเข้าใจ ในธรรมชาติของคน และลักษณะของงาน กลุ่ม สอดคล้องกับ เทคนิคการบริหารทีมงานของ ประกอบ กุลเกลี้ยง และ ประสิทธิ์พร ลิ้มบริบูรณ์ (2545) เช่น ให้สมาชิกในกลุ่มหรือทีมได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน มีแผนงานล่วงหน้า ก่อนลงมือปฏิบัติงานควรให้สมาชิกของทีมได้มีส่วนร่วมวางแผนร่วมกัน เพื่อความชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์ กำหนดการ ระยะเวลา วิธีการ และขั้นตอนของการปฏิบัติ ตลอดจนแนวโน้มของปัญหาและวิธีแก้ไขล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานว่าเป็นอย่างไรร เพื่อสมาชิกจะได้รู้ว่าจะต้องช่วยกันอย่างไร เพื่อให้

เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผล มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก เพื่อให้การติดต่อกับภายนอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่องานจะได้ไม่ซ้ำซ้อนและไม่สับสนในการลงมือปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อช่วยกันหาทางแก้ปัญหาและวิธีทำงานใหม่ ๆ และเพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกที่มีคุณสมบัติและความสนใจตรงกันได้ทำงานในกลุ่มเดียวกันเพื่อเป็นการสร้างพลังและการเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม พัฒนาความขัดแย้งเชิงบวก (positive conflict) ขึ้นในกลุ่มสมาชิก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าในการปฏิบัติงาน โดยไม่เกิดการทำลายกัน ส่งเสริมให้กลุ่มทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นได้ สร้างความสามัคคีกับคนที่อยู่นอกกลุ่มเพื่อให้เกิดการประสานการทำงานที่ดีกับกลุ่มปฏิบัติงานอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าการสร้างระบบกลุ่มงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม จากสรุปผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่ใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) พบว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานไม่ว่าโรงเรียนจะใช้การบริหารในรูปแบบใดก็ตาม ต้องเริ่มต้นที่ตัวผู้บริหารทั้งสิ้น เริ่มจากการที่ผู้บริหารมีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจให้กับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และการเปิดโอกาสให้มีการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม นั่นคือ การเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน และในการประเมินและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับที่สอง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยการให้อิสระในการบริหารจัดการ มีน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด (0.95) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การให้อิสระในการบริหารจัดการทำให้ผู้ปฏิบัติหรือกลุ่มงานมีอิสระในการบริหารจัดการ สามารถคิดเอง ทำเองและแก้ปัญหาได้เองอย่างเป็นระบบ (เสาวนิตย์ชัยมุสิก, 2544) ซึ่งจะต้องดำเนินการตั้งแต่ การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพเอง สรรวจสภาพตนเองเพื่อ

ทราบจุดเด่นและจุดที่จะต้องพิจารณาเข้าสู่มาตรฐาน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและเป้าหมายความสำเร็จ กำหนดวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (P-D-C-A) กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นทิศทางเดียวกัน เช่น การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ระดับฝ่าย/หมวด/งาน และระดับบุคคล และกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานของตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้ โรงเรียนจะต้องให้การสนับสนุนการบริหารที่ให้เกิดความคล่องตัว ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นลง และเสริมสมรรถนะของผู้ปฏิบัติ และสร้างศักยภาพให้แก่ออกทุกด้าน ทั้งด้านบุคลากร การบริหารจัดการ การปรับแก้และการแก้ไขระเบียบและข้อปฏิบัติ พัฒนาระบบการกำกับติดตามและการรายงานผล ให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการทำงานที่ทันสมัย เน้นรูปแบบการทำงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งการปฏิบัติที่เกิดผลดีเลิศ (best practice) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดระบบของโรงเรียน ให้มีการบริหารในรูปองค์คณะบุคคลโดยยึดหลักว่า องค์การที่มีระบบที่ดีต้องเป็นองค์การที่มีการจัดกระบวนการบริหารที่มีสมดุลระหว่างการควบคุม (control) การให้อิสระ (autonomy) และการให้ความร่วมมือ (co-operation) ในกลไกและกระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ง่าย ขณะเดียวกันก็รักษามาตรฐานและพิทักษ์ประโยชน์สูงสุดของราชการ และต้องเป็นระบบที่เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นระบบที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันและกัน

อย่างไรก็ตาม ในการบริหารที่เน้นการพัฒนา กลุ่มบริหารตนเอง ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุนเสนอจุดมุ่งหมายการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงาน และข้อคิดเพื่อแก้ปัญหา การส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอหาข้อมูลมาแสดงทักษะ และให้ข้อเสนอแนะกับปัญหาหรืองานที่ทำ การส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปด้วยดี ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ สรุปผล และตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) จากสรุปผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่ใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School-

Based Management) ของ บุญมี เณรยอต พบว่า โรงเรียนมีระดับการกระจายอำนาจที่แตกต่างกัน บางโรงเรียนมีการกระจายอำนาจมาก บางโรงเรียนมีการกระจายอำนาจน้อย ในทางปฏิบัติย่อมเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะหาผู้บริหารที่รับอำนาจหรือกระจายอำนาจอย่างสมบูรณ์แบบ แม้ว่าการกระจายอำนาจจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ เพราะทำให้ขั้นตอนการบริหารสั้นลง และใช้เวลาในการตัดสินใจแต่ละเรื่องสั้นลง แต่การกระจายอำนาจอาจทำให้เกิดผลในเชิงลบ หากผู้ได้รับอำนาจใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง จึงควรมีการกระจายอำนาจให้กลุ่มบุคคล หรือคณะบุคคล แทนการกระจายอำนาจให้บุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อการให้อิสระในการบริหารจัดการของบุคคลหรือกลุ่มงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่สำคัญในการบริหารจัดการตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนด

5. องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับที่หนึ่ง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.92) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม บุคลากรของสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดทักษะการบริหารจัดการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในกลุ่มงานของตนเอง โดยไม่ต้องรอการกำกับ ติดตาม และการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการบริหารจัดการตามหลักการกระจายอำนาจในรูปแบบของการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) นั้น โรงเรียนควรมียุทธศาสตร์ในการจัดการด้วยการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในขณะเดียวกันครูยังต้องมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติด้วย ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่น มีการรับผิดชอบร่วมกัน และร่วมกันตัดสินใจที่จะส่งเสริมกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่นจริงจัง ด้วยการวางแผนร่วมกันทั้งระบบโรงเรียน นั่นคือ มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ และการจัดโปรแกรมการศึกษา มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability) ตลอดจนมีพันธะสัญญาผูกพัน

(commitment) (Maloy, 1988) ดังนั้นทักษะในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน นอกจากนั้น การบริหารจัดการในรูปแบบของการกระจายอำนาจ มีจุดเน้นที่การตัดสินใจในระดับหน่วยปฏิบัติ เช่น โรงเรียน ฝ่าย หน่วย งาน กลุ่มงาน ฯลฯ โดยมีอำนาจตัดสินใจมากขึ้นในการบริหารจัดการ โรงเรียน ฝ่าย หรืองานต่าง ๆ สามารถกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความคาดหวังของมวลสมาชิกได้มากยิ่งขึ้น (ถวิล มาตรเสียม, 2545) ซึ่งมีได้หมายความว่า ผลสำเร็จที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเพราะการนำรูปแบบการกระจายอำนาจมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องได้รับการสนับสนุนด้วยการปรับเปลี่ยนปัจจัยอื่น ๆ ในองค์การให้สอดคล้องไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องจะต้องยอมรับในระบบใหม่ ความรู้และทักษะใหม่ ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน จากที่เคยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งและตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ ครูจะต้องปรับตัวและปรับพฤติกรรมการทำงาน ให้พร้อมที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม กล่าวที่จะเสนอความคิด และแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเองและของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากผลสรุปการดำเนินงานของโรงเรียนที่ใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ซึ่ง บุญมี เณรยอต (2546) พบว่า ผู้บริหารอาจพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนเป็นบุคลากรมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจแต่ละเรื่องจนได้มาตรฐานเดียวกัน ก็จะสามารถลดเวลาหัวหน้าฝ่ายในการตรวจสอบงานของสมาชิกในฝ่ายได้ เมื่อบุคลากรในสายงานเดียวกันมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์เท่าเทียมกัน หรือใกล้เคียงกัน การจัดหมวดหมู่งานก็จะเปลี่ยนจากรูปแบบฝ่ายไปเป็นกลุ่มงานได้ ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการให้กับบุคลากรทุกระดับ จึงเป็นองค์ประกอบย่อยที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่ใช้หลักการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจ

6. องค์ประกอบด้านประกันคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประกันคุณภาพ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สามเช่นเดียวกับ องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบการดำเนินงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.94) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการ

ประกันคุณภาพมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปที่สถานศึกษา สิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วย คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยวัดในเชิงสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษา (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544) ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน สามารถตอบคำถามให้คำอธิบายถึงพฤติกรรม การกระทำของตนหรือหน่วยงานได้ (Brown (1990) และยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงานการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนั้น การตรวจสอบการดำเนินงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน และเป็นระบบที่มีความจำเป็นภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจ ในการตรวจสอบการดำเนินงานวิชาการนั้น จะสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคคลหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด ได้ปฏิบัติตามและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใดซึ่งหมายถึง การติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดหมายของพันธกิจ แผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานการดำเนินงานที่กำหนด การตรวจสอบการดำเนินงานในที่นี้ รวมถึงการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่ามีความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ โรงเรียนควรสร้างระบบการนิเทศ เพื่อให้คำแนะนำระหว่างการปฏิบัติงาน และสร้างระบบรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อรับทราบความก้าวหน้า หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ที่จะแยกการตรวจสอบการดำเนินงานออกจากการประเมิน ซึ่งต่างจากวงจรคุณภาพ (P-D-C-A) ทั้งนี้เนื่องจาก ต้องการเน้นการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้น ยังเป็นการอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และผู้รับบริการอย่างทันการณ์ และผู้ปฏิบัติสามารถแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารงานตามรูปแบบของการกระจายอำนาจในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) ด้านการจัดพัฒนาบุคลากร พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับแรก โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกกลุ่มทุกระดับ โดยการพัฒนาครูให้มีความสามารถและทักษะในการตัดสินใจ สามารถให้คำปรึกษา หรือชี้แนะการดำเนินงานแก่ผู้อื่น มีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

2) ด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับสอง โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการให้อิสระในการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการจัดการกับคนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกระจายอำนาจการบริหารงาน โดยการให้อิสระแก่กลุ่มหรือฝ่ายบริหารงาน กลุ่มงาน ในการบริหารจัดการด้วยตนเอง เริ่มต้นจากการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน การบริหารงาน/โครงการต่าง ๆ การควบคุมการดำเนินงานตามแผน การบริหารทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว หรือทันต่อเหตุการณ์

3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับสาม โดยมีองค์ประกอบย่อย การสร้างระบบกลุ่มงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบเป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ โดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการวางแผน การดำเนินงาน การมอบหมายงานภายในกลุ่ม การติดตามตรวจสอบการทำงาน และการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานโดยใช้กระบวนการบริหารภายในกลุ่มของตนเอง

4) ด้านการประกันคุณภาพ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับสาม โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบการดำเนินงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกำหนดโครงสร้างและวางแผนการติดตามตรวจ

สอบการดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดระบบอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการนำข้อมูลป้อนกลับหรือผลการดำเนินงานไปใช้ในการพัฒนางานต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาบุคลากรการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติมีการบริหารจัดการตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกระจายอำนาจในหน่วยงาน

2) ส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงาน มีทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะในการบริหารกลุ่มงาน และพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาในหน่วยงาน

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาริบทของสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและสร้างรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านอื่น ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงประเมิณและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการพัฒนาในบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล

Development of Administration Indicators Effectiveness Private Vocational School

พงษ์นิมิตร พงษ์ภินโน (Phongnimit Phongphinyo) *

ดร.ประยุทธ์ ชูสอน (Dr. Prayuth Chusorn) **

ดร.สมบัติ กางเพ็ง (Dr. Samrit Kangpheng) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผลจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่สองคือ การทดสอบตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 410 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .982 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 62 ตัว ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการ จำนวน 17 ตัว ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ จำนวน 10 ตัว ตัวบ่งชี้ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัว ตัวบ่งชี้ด้านกิจการนักศึกษา จำนวน 12 ตัว และตัวบ่งชี้ด้านผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 10 ตัว และ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2 = 13.19$, $df = 39$, $\chi^2/df = 0.34$, $P = 0.99$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$ และ $RMSEA = 0.00$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Abstract

This research was to develop the Administration Indicators for Effectiveness of Private Vocational School and to examine the goodness-of-fit of the structural model of confirmatory factor analysis with the empirical data. Phase I was to develop the Administration Indicators for Effectiveness of Private Vocational School by theoretical document analysis by creating conceptual framework, drafting indicators, and verifying the context validity. Phase II was the examination of the goodness-of-fit of the structural model. The sample size of 410 Private Vocational School Directors was derived by multi-stage random sampling. Data collection tool was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.982 and validity ranging from 0.89 to 1.00. Collected data were analyzed for CFA by software statistic package. The research findings were: 1) Sixty-two Administration indicators for Effectiveness of Private Vocational School were obtained, in which seventeen were related to management, ten to learning, thirteen to learning support, twelve to student affair and ten to the graduates, and 2) The goodness-of-fit of structural equation model showed its consistency with the empirical data ($\text{Chi-square} = 13.19$, degree of freedom (df) = 39, $\chi^2/df = 0.34$, $P = 0.99$, goodness-of-fit index (GFI) = 1.00, adjusted-goodness-of-fit index ($AGFI$) = 0.99, and root mean square error of approximation ($RMSEA$) = 0.00). Statistical analysis results thus confirmed the research hypotheses.

Key words: Administration Indicators, Effectiveness Private Vocational School

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูงฉะนั้นจึงเป็นงานที่ท้าทายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่สถาบันการศึกษาและฝ่ายนายจ้างสถานประกอบการ องค์กร รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน ต่างจะต้องมาร่วมกันทำงานในบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทรัพยากรหรือกำลังแรงงานให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะการทำงานที่โดดเด่นสามารถทำงานได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ ต้องกระทำเป็นวงจรคือครอบครัว สถานศึกษา โดยมีปัจจัยที่ผลักดันให้ประสบความสำเร็จในอาชีพความสำเร็จในอาชีพคือความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคคลนั้นๆ (เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์, 2549)

การจัดการศึกษาจัดได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชากรของประเทศเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการประกอบอาชีพสร้างรายได้ที่ดีสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชากรของประเทศ นอกจากนี้การที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีการศึกษาที่ดียังเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้ตามเป้าหมายของการพัฒนาได้อีกด้วยทั้งนี้เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศนั่นเอง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้รัฐบาลของทุกประเทศต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน สร้างคนให้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังจะเห็นได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายจะให้ความสำคัญอย่างมากต่อการลงทุนทางด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศ ในการจัดการศึกษาให้กับคนในชาตินั้น แม้จะเป็นภารกิจของรัฐก็ตามแต่รัฐบาลของประเทศต่างๆ จะเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เรียกว่าภาคบังคับหรือการจัดการศึกษาระดับกลางได้แก่ ระดับ อาชีวศึกษา ระดับอนุปริญญา หรือการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็ตาม สำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาในอดีตทุกระดับ รัฐจะเป็นผู้จัดทำเป็นส่วนใหญ่จนกระทั่งหลังจากที่รัฐบาลได้เริ่มมีการวางระบบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศ และมีการเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่รัฐต้องจัดบริการทางด้านการศึกษาให้กับประชาชนให้ทั่วถึงมากขึ้น รัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการทางด้านการศึกษา เพื่อ

ให้สามารถจัดบริการการศึกษาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

การศึกษาเอกชน เป็นบริการสาธารณะทางด้านการศึกษา ที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้น โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งบุคคล ทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนซึ่งจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นทางเลือกให้ประชาชนสามารถเลือกใช้บริการได้ตามความต้องการ โดยรัฐเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามาทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในขอบเขตที่รัฐกำหนด ได้กำหนดให้รัฐสนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และการรับรองมาตรฐาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐและองค์กรเอกชน ประสานความร่วมมือกันอย่างเป็นระบบในการดำเนินงาน รวมทั้งให้ภาคเอกชนและชุมชนเพิ่มบทบาทในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

การจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน แม้ว่ารัฐจะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนดังกล่าว แต่การดำเนินการยังประสบปัญหาหลายประการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้สรุปปัญหาที่สำคัญของการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) คือ (1) การบริหารของสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบที่เอื้อต่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาเอกชนมีความหลากหลายและมีจำนวนมากคุณภาพไม่เท่าเทียมกัน ส่วนหนึ่งยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจหรือเป็นที่นิยมของประชาชน (3) ผู้บริหารยังมีความรู้ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอและไม่เน้นการศึกษาอย่างจริงจัง (4) ครูมีคุณวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอด ขาดขวัญ กำลังใจและไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง (5) โรงเรียนเอกชนไม่สามารถสรรหาครูได้ตามต้องการ (6) ความประพฤติของนักเรียนขาดความเป็นระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ (7) การสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนจากรัฐยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอกับความต้องการ (8) สถานศึกษาเอกชนยังไม่เป็นที่ศรัทธาของผู้ปกครอง และประชาชนเท่าที่ควร

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ จึงอาจมีวิธีการจัดการได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถาน

ศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันการกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐจากรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่สำคัญของการผลิตคนของสถาบันอาชีวศึกษา คือ การผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติที่สามารถเข้าไปทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้อย่างพอเพียง

ดังนั้นสถาบันอาชีวศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารหลักสูตร เพื่อให้สามารถจัดหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อให้เด็กที่จบการศึกษาสามารถมีงานทำ และมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการที่เป็นผู้จ้างเด็กเข้าไปทำงาน เพื่อจะได้สามารถเป็นปัจจัยดึงดูดให้เด็กรุ่นหลังสนใจที่จะเข้ามาศึกษาในโรงเรียนของตน ซึ่งแน่นอนที่สุดว่า การลงทุนในการจัดการเรียนการสอนย่อมต้องเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคาร สถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน ทั้งในภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ด้านบุคลากรโดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนสามารถดึงดูดลูกค้าได้มากขึ้น และสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งถือเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาที่รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขึ้นมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับ

ปัญหาของการจัดการศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน คือ สถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน เนื่องจากสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนและรัฐบาลเปิดเพิ่มมากขึ้น และจากผลกระทบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อันส่งผลต่อการตัดสินใจของนักเรียน นักศึกษาในการเลือกศึกษาต่อในสถานศึกษานั้นๆ ทำให้นักเรียน

นักศึกษาเลือกศึกษาต่อ มีจำนวนลดน้อยลง (ปัญญา บุญเลิศล้ำ, 2547)

จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่ลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติของนักเรียน ผู้ปกครอง และความไม่มั่นใจในการเรียนการสอน ทำให้สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัวลงและประเทศยังจะต้องขาดกำลังแรงงานที่สำคัญที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เนื่องจากการเรียนสายอาชีพจะมุ่งเน้นสร้างทักษะ ความชำนาญ ประสานความเป็นสากล ฝึกฝนคนให้เป็นนักธุรกิจและเชี่ยวชาญงานด้านอาชีพต่างๆ โดยเฉพาะประเทศไทย ที่ต้องการกำลังคนเหล่านี้เพื่อพัฒนาประเทศ ปัญหาดังกล่าวนี้นี้จึงเป็นปัญหาที่สำคัญมากและควรรีบแก้ไข หรือรู้ถึงปัจจัยปัญหาให้เร็วที่สุด เพื่อทำการแก้ไข จัดการและบูรณาการให้การเรียนสายอาชีพ เป็นที่สนใจและเปลี่ยนมุมมองใหม่ให้กับผู้ปกครอง และตัวนักเรียนอีกด้วย (ละเอียด ศรีหาเหง้า, 2549)

จากความเป็นมาและความสำคัญ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ในสภาพการณ์ยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ 1) ค่าไคสแควร์ (chi square) มีค่าต่ำหรือไม่นัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า p - value สูงกว่า 0.05 2) ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (goodness of fit index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วหรือค่า AGFI (adjust goodness of fit index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพที่

ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 418 โรงเรียน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการจัดการ ประกอบด้วย ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้นำเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับอาชีพครู และมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย

2.2 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร และดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

2.3 องค์ประกอบด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ประกอบด้วย จัดอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการใช้งาน จัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอ จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และจัดระบบข้อมูลเครือข่ายการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

2.4 องค์ประกอบด้านกิจการนักศึกษา ประกอบด้วย จัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ดำเนินการปกครองนักเรียนเป็นระบบ และจัดกิจกรรมมุ่งเน้นส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัตินักเรียน

2.5 องค์ประกอบด้านผู้สำเร็จการศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในชั้นสุดท้ายและมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ในระดับสูง ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ และผู้เรียนประสบความสำเร็จหลังจบการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล โดยยึดหลักทฤษฎีและผลการวิจัย และนำโมเดลไปตรวจสอบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 418 โรงเรียน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ได้จำนวน 410 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.982

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) และการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวมโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ และการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย กรณีเพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้กำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย กรณีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลไลต์สูงสุด และใช้ค่าไค-สแควร์ ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และ RMSEA

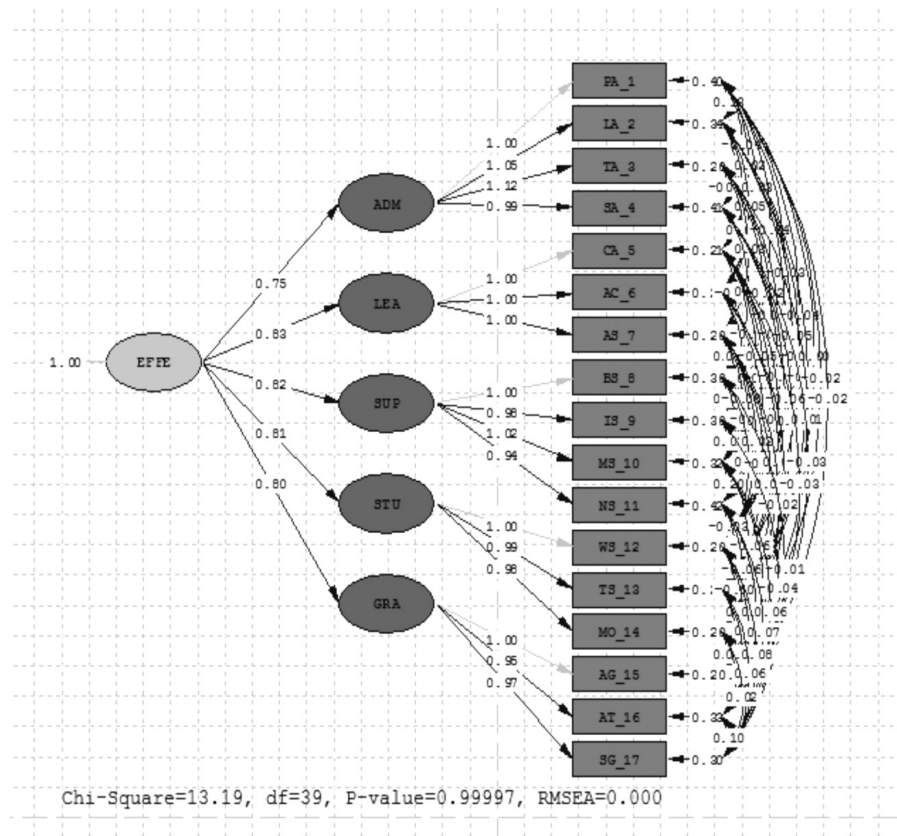
สรุปผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจากแบบสอบถามจำนวน 62 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม 3.72 ถึง 4.38 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 15.15 – 19.75 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ย

และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง นั่นคือกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 13.19 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 39 มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.99$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ 0.99 ตามลำดับ ส่วนดัชนีราก

กำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 แสดงว่ายอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการ การเรียนรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ กิจกรรมนักศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษา องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างในการวัดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์ ดังภาพ



อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล ครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผลพบว่าโมเดลตัวบ่งชี้

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผลทั้งห้าองค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านการจัดการ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านกิจกรรมนักศึกษา และองค์ประกอบด้าน

ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญสองประการ ประการแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) กล่าวคือ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน และอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ได้สรุปแนวคิดของ Blank (1992) Johnstone (1981) Burstein, Oakes and Guiton (1992) Bottani and Salberg (1994) เกี่ยวกับการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาสามวิธี โดยวิธีที่สาม การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษานั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด และประการที่สอง การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้อาศัยกรอบแนวคิดทางทฤษฎีกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักจึงทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2554) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติดีอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 13.19 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 39 มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.99$) นั่นคือค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่

ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ 0.99 ตามลำดับ ส่วนดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 ถึง 0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (LEA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.83 รองลงมาได้แก่ตัวบ่งชี้ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (SUP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.82 ตัวบ่งชี้ด้านกิจการนักศึกษา (STU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.81 ตัวบ่งชี้ด้านผู้สำเร็จการศึกษา (GRA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.80 และตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการ (ADM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.75

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการ การเรียนรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ กิจการนักศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษา องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างในการวัดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความตรงเชิงโครงสร้างสูง โดยองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (0.83) และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (0.82) เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก แสดงว่าตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล เกิดจากองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจาก ความคาดหวังจากผู้ปกครองและผู้เรียนที่เข้ามาศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน มักจะมุ่งเน้นให้ได้ความรู้จากหลักสูตรและวัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรมต่างๆ ที่มีความทันสมัย เนื่องจากการจัดการศึกษาเอกชนจะต้องเน้นในด้านการลงทุนทางด้านการจัดการศึกษาเพื่อดึงดูดผู้เรียนสนใจเข้ามาศึกษาเล่าเรียน และการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือสื่อที่มีคุณภาพนั้นก็จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามมา ประกอบการจกการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2539) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาว่า หลักสูตร การการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ท้องถิ่น และผู้เรียน นั่นคือต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรและวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชนโรงเรียนและผู้เรียน

เตรียมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพียงพอ และปลอดภัย และมีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนถูกต้องตามระเบียบและหรือหลักการวัดผล ประเมินผล มีเอกสารหลักฐานการวัดผลและประเมินผลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และมีการประเมินผลในสภาพจริงของผู้เรียน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้า/พัฒนาการของผู้เรียน พร้อมทั้งมีการวัดผลประเมินผลเป็นระยะ ๆ และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา/ปรับปรุง การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของการสนับสนุนการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541) ได้กล่าวถึงทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง มวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรม วัสดุ อุปกรณ์ และการเงินของโรงเรียน รวมทั้งระบบข้อมูลและเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรภายนอก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541) ได้กำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ/สถานที่ฝึกปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน โดยจะต้องมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม มีห้องสมุด/มุมหนังสือ/ศูนย์วิชาการ พร้อมเอกสาร และตำราเหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เหมาะสม และมีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ ส่วนเกณฑ์สำหรับการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรม คือ จะต้องมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการเรียนการสอน นั่นคือ มีระบบการจัดหา และบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ มีการบริการ และส่งเสริมการใช้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการวางแผน การใช้เงินที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการใช้เงินตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบและรายงานด้านการเงินอย่างเป็นระบบ ในด้านการจัดระบบข้อมูลเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการ

สอนนั้นทางโรงเรียนจะต้องจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาการเรียนรู้ มีการให้บริการข้อมูล และสารสนเทศอย่างทั่วถึงและทันต่อความต้องการ และสร้างความสัมพันธ์ และได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก เช่น บ้าน สมาคม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ เป็นต้น

สำหรับตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

3. องค์ประกอบด้านการจัดการ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ห้า และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับอาชีพครู (TA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (1.12) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งการที่ครูผู้สอนมีความบกพร่องในด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นก็จะก่อให้เกิดผลเสียแก่ผู้เรียน และทางโรงเรียนอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาในด้านบุคลากร ดังนี้ คือครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเหมาะสมกับอาชีพครูประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 1) มีวุฒิความรู้ ความสามารถ สอดคล้องและเพียงพอกับสาขาวิชาที่สอน 2) ปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และยังสอดคล้องกับ สนั่น แก้วนุช (2549) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารโรงเรียน พบว่า การที่จะบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยการจัดอบรม สัมมนา ส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการสอนครูและผู้บริหารต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีความเหมาะสมกับอาชีพหรือวิชาชีพครู

4. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่หนึ่ง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั้งสามองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน (1.00) ทั้งด้านการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย (CA) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร

(AC) และ ด้านการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (AS) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนับวันจะรวดเร็วยิ่งขึ้น การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยจึงมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2539) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาว่า หลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ท้องถิ่น และผู้เรียน นั่นคือต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรและวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชนโรงเรียนและผู้เรียน เตรียมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพียงพอ และปลอดภัย และมีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ประกอบกับการจัดกิจกรรมที่มีความสอดคล้อง และการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ หากต้องการให้เกิดการเรียนรู้จากการใช้หลักสูตรอย่างแท้จริง และยังคงสอดคล้องกับ Oliva and Aspinwall (1966), Halton, (1994), Caldwell and Spinks (1990) และปรโมทย์ รินราช (2541) ซึ่งต่างก็ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเรียนรู้และการใช้หลักสูตรไปในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดผลประเมินผลการใช้หลักสูตร

5. องค์ประกอบด้านการสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก เป็นอันดับที่สอง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านจัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (MS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (1.02) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการเรียนรู้มากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจาก การจัดการศึกษาทางสายอาชีพนั้น จะต้องมีการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานจริง จึงจำเป็นจะต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความพร้อมในการฝึกทักษะดังกล่าว และปฏิเสธไม่ได้ที่จะต้องมีการบริหารจัดการทางด้านการงบประมาณในการจัดซื้อ จัดหาอย่างเป็นระบบ โดยสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541) ได้พูดถึงทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง มวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรม วัสดุ อุปกรณ์ และการเงินของโรงเรียน รวมทั้งระบบข้อมูลและเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรภายนอก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541) ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรม คือ จะต้องมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการเรียนการสอน นั่นคือ มีระบบการจัดหา และบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ มีการบริการ และส่งเสริมการใช้อย่างทั่วถึง และเป็นระบบ จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการใช้เงินที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการใช้เงินตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบและรายงานด้านการเงินอย่างเป็นระบบ

6. องค์ประกอบด้านกิจการนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สาม และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านจัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน (WS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (1.00) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อกิจการศึกษามากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการ ความคาดหวังของผู้ปกครองหรือตัวผู้เรียนเอง ที่ต้องการได้รับบริการและสวัสดิการต่างๆ จากทางโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนเอกชนมักจะมีภาพลักษณ์ในเรื่องของความพร้อม การลงทุนในการให้บริการ ให้การดูแล การอบรมสั่งสอน เพื่อให้สามารถพัฒนาด้านทั้งในด้านความรู้ สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม การดำรงตนอยู่ในสังคม ซึ่งงานกิจการนักเรียน / นักศึกษา หมายถึง งานที่สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2539) ซึ่งกรมอาชีวศึกษา (2536) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนไว้ว่า ต้องควบคุมดูแลภารกิจงานแนะแนวอาชีพ การจัดหางาน งานสวัสดิการ รักษาพยาบาล งานปกครอง และงานกิจการพิเศษ ดังนั้นงานกิจการนักเรียนนักศึกษาจึงเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน แต่เป็นการจัดบริการและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การรักษาพยาบาล งานดูแลรักษาความปลอดภัย งานแนะแนวการจัดให้ทุนการศึกษา ตลอดจนงานบริการและสวัสดิการที่

โรงเรียนจัดให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(2541) ได้กำหนดเกณฑ์ การจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้งร่างกายและจิตใจให้เหมาะสมกับวัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ การจัด/บริการโภชนาการและสุขภาพที่ถูกลักษณะและเพียงพอ มีการจัดสนทนากาและบริการตรวจสอบสุขภาพอย่างทั่วถึง มีการจัดระบบการรักษาความปลอดภัย เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน มีการจัดสวัสดิการ/ความช่วยเหลือที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนที่มีความจำเป็นได้มีโอกาสได้เรียนอย่างเต็มที่ และมีการจัดบริหารแนะแนวทุกด้านอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ ส่วนเกณฑ์ในการดำเนินงานปกครองนักเรียนเป็นระบบ ประกอบการกำหนดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียนอย่างชัดเจน และมีผู้รับผิดชอบโดยตรง การดูแล/ติดตามความประพฤตินักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง และการใช้ข้อมูลด้านความประพฤติของนักเรียนมาพัฒนางานปกครอง นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนที่มุ่งเน้นส่งเสริมด้านทักษะคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและเหมาะสมกับวัย ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมตามความสมัครใจ และมีการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

7. องค์ประกอบด้านผู้สำเร็จการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สี่ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในชั้นสุดท้าย และมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (AG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (1.00) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อผู้จบการศึกษามากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ถือว่าเป็นผลการดำเนินงานของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ควรพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง การติดตามผลผู้เรียนที่จบการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการพัฒนาตน พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม รวมทั้งให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พัฒนาระบบการประสานงานภายในโรงเรียน สนับสนุนให้

นักเรียน บุคลากรได้มีโอกาส แสดงผลงาน ตลอดจนจัดกิจกรรมยกย่องผู้เรียน และบุคลากรที่ได้รับเกียรติบัตร รางวัลจากองค์กรภายนอก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้ในชั้นสุดท้ายของผู้เรียนที่จบหลักสูตร ควรอยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 50 ของผู้จบหลักสูตรแต่ละระดับ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.5 และเกณฑ์ความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพของตน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ ผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถทางการเรียนที่แสดงออกโดยเฉลี่ยสูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด และมีผลงานที่แสดงความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน/กลุ่ม นอกจากนี้ยังได้กำหนดเกณฑ์ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ มีความสนใจ มุ่งมั่น อุทิศหา และกระตือรือร้นต่อการเรียน และพัฒนาผลการเรียนของตน สามารถแสวงหาและพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานในการทำงาน มีทักษะและจรรยาบรรณในสาขาวิชาชีพที่เรียน มีความประพฤติ วินัย สุภาพ อ่อนน้อม เห็นความสำคัญของการรักษาสภาพแวดล้อม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคลากรอื่นในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับวัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

(1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม ในการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้

1) องค์ประกอบหลัก คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านกิจการนักศึกษา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา และด้านการจัดการ

2) องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้ พบว่า คือ องค์ประกอบด้านการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร และด้านการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งสามองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

3) องค์ประกอบย่อยการสนับสนุนการเรียนรู้ คือ จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จัดอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการใช้งาน จัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอ และจัดระบบข้อมูลเครือข่ายการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

4) องค์ประกอบย่อยกิจการนักศึกษา คือ จัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ดำเนินการปกครองนักเรียนเป็นระบบ และจัดกิจกรรมมุ่งเน้นส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติที่พึงประสงค์

5) องค์ประกอบย่อยผู้จบการศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในชั้นสุดท้ายและความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ในระดับสูง ผู้เรียนประสบความสำเร็จหลังจบการศึกษา ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์

6) องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ คือ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับอาชีพครู ผู้นำเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน และมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย

7) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักขององค์ประกอบในลำดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อย มีดังนี้ มีการเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน มีการตรวจสอบและรายงานการใช้เงินอย่างเป็นระบบ มีห้องสมุด ศูนย์วิชาการ เอกสาร ตำรา มีการประเมินระดับความพึง

พอใจของผู้ใช้ มีการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนา มีการจัดบริการตรวจสอบสุขภาพให้แก่ผู้เรียน มีการใช้ข้อมูลด้านความประพฤติมาพัฒนางานปกครอง มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม ผู้เรียนมีความสามารถทางการเรียนที่แสดงออกโดยเฉลี่ยสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด ระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการ / หน่วยงานที่ผู้จบการศึกษาออกไปทำงาน ผู้เรียนมีความสามารถเป็นผู้นำ และเป็นผู้ตามที่ดีได้ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวดำเนินการหรือแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม และมีโครงสร้างการบริหารชัดเจน

(2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1) ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาก

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพและเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2540. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด (มหาชน).
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). **สรุปปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2542). **คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจัดทำแผนการบริหารโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2539). การประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. **วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน**. 1(3).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 1 (2).
- ปราโมทย์ รินทรราช. (2541). การใช้หลักสูตรของโรงเรียนมัธยมศึกษาปี พ.ศ.2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) **สังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา บุญเลิศล้ำ. (2547). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ชร รูปะวิเชตร. (2549). สัมพันธภาพระหว่างการศึกษ ทักษะ และสมรรถนะ. **ศึกษาศาสตร์**, 34(1-2), 33 – 53.
- ละเอียด ศรีหาเหง้า. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการศึกษาต่อในโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาของเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา **แนวคิดและกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สนั่น แก้วนุช. (2549). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: บริษัท เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง. อาชีวศึกษา. (2536). **ระเบียบบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาพุทธศักราช 2537**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- Caldwell, B.J. & Spink, J.M. (1990). *The self-managing school*. London: Taylor and Francis.
- Holt, A. & Hind, T. (1994). *The new school governor: Realizing the authority in the head and governing body*. Biffles : Guildford and Kings Lynn.
- Oliva, M.S. & Elain M.A. (1996). "A framework for the dimension of quality in higher education," *Quality Assurance in Education*. 4(2):12-20.

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Development of School Leadership Indicators for Principals in Basic Education Schools

สุรินทร์ นันทาพล (Surin Numnaphol)*

ดร.ประยูร ชุสน (Dr. Prayuth Chusorn)**

ดร.สมบัติ กางเพ็ง (Dr. Samrit Kangpheng)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1) ศึกษาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนดเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.57 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 340 คนที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทุกตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลสมการโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 57.32 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 49 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.194 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GF) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)

เท่ากับ 0.022 และ 3) องค์ประกอบหลักมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

Abstract

This research aimed to develop the school leadership indicators in Basic Education Administrators. The objectives of this study were: 1) to study the appropriate indicators of Basic Education Administrators' leadership, 2) to test the congruence of developed model and empirical data as specified criterion, and 3) to investigate the construct validity or factor loading based on specified criterion. Data were collected by using the 5 Level Rating Scale with reliability coefficient 0.98 from 340 samples of Basic School Administrators selected by Multi-Stage Sampling. Data were analyzed by using descriptive statistic and inferential statistic by statistical program and LISREL Program. The research findings were as follows: 1) Every indicator of school leadership was appropriate for being selected in causal model as specified criterion: the average value was equal to or more than 3.00, and distribution coefficient was equal to or lower than 20%, 2) the developed causal model of Basic Education Administrators was congruent with empirical data including Chi-square (χ^2) = 57.32, and Degree of Freedom (df) = 49, P-value = 0.194, GFI =

* ศึกษานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

0.97, AGFI = 0.95, and RMSEA = 0.022, and 3) the major factor of construct validity or factor loading was higher than criterion 0.70 in every factor. The minor factors and indicators had construct validity or factor loading at higher level than the criterion as 0.30 in every factor and indicator.

Key words: School Leadership Indicators, Principals in Basic Education Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกับตนในการดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำที่ดีไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หากแต่ได้รับการปรุงแต่งโดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรมและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง การศึกษาอบรมจึงทำให้เกิดภาวะผู้นำพื้นฐานขึ้นในตัวบุคคล ส่วนสิ่งแวดล้อมสามารถทำให้ภาวะผู้นำพื้นฐานนั้นแปรเปลี่ยนไปได้อีกไม่ว่าจะในทางดีขึ้นหรือเลวลง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ พัฒนาขึ้นมาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าตัดสินใจและมีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่ทำให้ผู้คนในองค์การตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์การ (Drath & Palus, 1994) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลที่มีกลไกที่ทำให้มีผู้คล้อยตาม ด้วยทิศทางที่ถูกกำหนดในไว้องค์การ (Katz & Kahn, 1978) บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์การและผลักดันให้หน่วยงานสู่ความสำเร็จ (Drath & Palus, 1994; Jacobs & Jaques, 1990) นอกจากนี้ Ricketts (2003) ยังกล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่ขับเคลื่อนหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ให้มุ่งสู่ความสำเร็จ สู่เป้าหมายของตนและเป้าหมายของกลุ่มได้ซึ่งเป็นลักษณะที่มีพฤติกรรมที่เรียนรู้ได้และพัฒนาได้ การจัดการศึกษาในไทย จึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนสู่ความสำเร็จ ซึ่งประการสำคัญในการที่จะผลักดันให้วัตถุประสงค์ดังกล่าวสำเร็จ คือบุคคลที่เป็นผู้นำในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหาร

การศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ Hersey and Blanchard (1988) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการเป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำ ซึ่งมีลักษณะพิเศษ ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การทางการศึกษา ทุกหน่วยงานจึงพยายามค้นหารูปแบบและตัวชี้วัดของผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถสูง การบริหารงานด้านการการศึกษาต้องการนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูง (Caldwell, 2000) ซึ่งในยุคใหม่นี้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง (strong instructional leadership) เป็นผู้จัดการที่เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ที่เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของสถานศึกษา ไม่ใช่ผู้บริหารที่มุ่งแต่งานธุรการหรืองานก่อสร้าง แต่จะต้องมุ่งเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2541) และผู้บริหารที่ดี ซึ่งทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545) แสดงทัศนะว่าการเป็นผู้บริหารที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์นี้ไม่ใช่ของง่าย เนื่องจากมีแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายที่แตกต่างไปจากการบริหารในยุคก่อนหน้านี้ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549) ดังนั้น ภาวะผู้นำสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับอื่นๆ เมื่อมีการกล่าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ

สภาพการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันพบปัญหาสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาภายนอก อยู่ในระดับพอใช้ และสถานศึกษาบางส่วนไม่ผ่านการประเมินรอบสองซึ่งเป็นปัญหาที่ควรห่วงใย และหาแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งผลการประเมินด้านผู้บริหารในมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งสองรอบพบว่า ผลการประเมินส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับพอใช้ และมีข้อเสนอแนะทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ ให้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหาร

วิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างองค์ความรู้มีภาวะผู้นำที่เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพ และมีความสามารถที่แสดงถึงสมรรถนะและเชี่ยวชาญ ซึ่งนอกจากนี้ยังเน้นการสร้างภาวะผู้นำที่จะสามารถนำองค์ความรู้ให้สามารถจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา ซึ่งเกิดคำถามว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอะไรบ้างและเป็นอย่างไร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นจาก ทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%
2. เพื่อทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง
3. เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้คือ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาทฤษฎีและ

งานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอบเขตการวิจัย

จากการศึกษาบริบท แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้บูรณาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำสถานศึกษา (school leadership) มี 4 องค์ประกอบหลักและมี 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ คือ

1. มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (interpersonal interaction) ประกอบด้วย 1) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (effective communication) 2) มีความเอาใจใส่เอื้ออาทร (empathy) 3) มีการสร้างความไว้วางใจ (building trust) 4) มีความสามารถในการจูงใจ (motivation)

2. มีสมรรถนะสูง (high competency) ประกอบด้วย 1) มีปัญญา ไหวพริบ (intelligence) 2) มีทักษะความรู้ทางเทคนิค (technical knowledge skill) 3) มีทักษะทางความคิด (thinking skill)

3. มีบุคลิกภาพดี (good personality) ประกอบด้วย 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self - confident) 2) มีความสามารถในการเข้าสังคม (sociability) 3) มีเสน่ห์ (charisma)

4. มีความรอบรู้แห่งตน (mastery of self) ประกอบด้วย 1) มีความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) 2) มีสุขภาพจิตดี (psychological health) 3) มีความใฝ่รู้ (personal mastery)

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่กับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) และสอดคล้องกับทัศนะของ Bollen (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เสนอแนะว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีการพิจารณาควบคู่กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่าการวิจัยครั้งนี้

มีจำนวนพารามิเตอร์ 17 พารามิเตอร์ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน ผู้วิจัยจะต้องสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง (structural relationship model) ขึ้นมาก่อนโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนอย่างหนักแน่นเข้มแข็งแล้วใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ของประชากรที่ศึกษามาทดสอบโมเดลนั้นว่ามีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกันหรือไม่ เป็นการวิจัยที่ยึดถือแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivism/ empiricism) และเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ซึ่งมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าการใช้ดุลยพินิจหรือความเห็นของผู้วิจัยหรือของผู้เชี่ยวชาญ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การทดสอบ ยืนยันตัวบ่งชี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่า 20% (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547) 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ 4.1) ค่าไคสแควร์ (chi-

square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) 4.2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) 4.3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) 4.4) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) 5.5) นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า factor loading ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 3 ส่วนดังนี้ โดยแบ่งตามลำดับดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ตัวบ่งชี้ทุกตัวของทุกองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่าน

เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความสามารถใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารได้อย่างถูกต้องหลายชนิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 15.51

1.2 ตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก มีสมรรถนะสูง แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้ที่ 33 มีการฝึกหัดคิดวิเคราะห์ แยกแยะเรื่องราวต่างๆ จนเคยชิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเท่ากับ 4.15 และตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 15.88

1.3 ตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบย่อย ขององค์ประกอบหลัก มีบุคลิกภาพดี พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้ที่ 51 มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และตัวบ่งชี้ที่ 59 ผู้ตามพยายามเอาแบบอย่างหรือลอกเลียนแบบผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 15.62

1.4 ตัวบ่งชี้ทุกตัวของทุกองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก มีความรอบรู้แห่งตน พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้ที่ 66 รับฟังข้อวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองได้ไม่เกิดอารมณ์ต่าง ๆ รบกวนตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 14.52

2. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการทดสอบตามลำดับดังนี้ คือ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน และ 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ จากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ผู้วิจัยจึงได้แยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน

คือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม จึงสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพดี และมีความรอบรู้แห่งตน มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 13 องค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความรอบรู้แห่งตนตามลำดับ

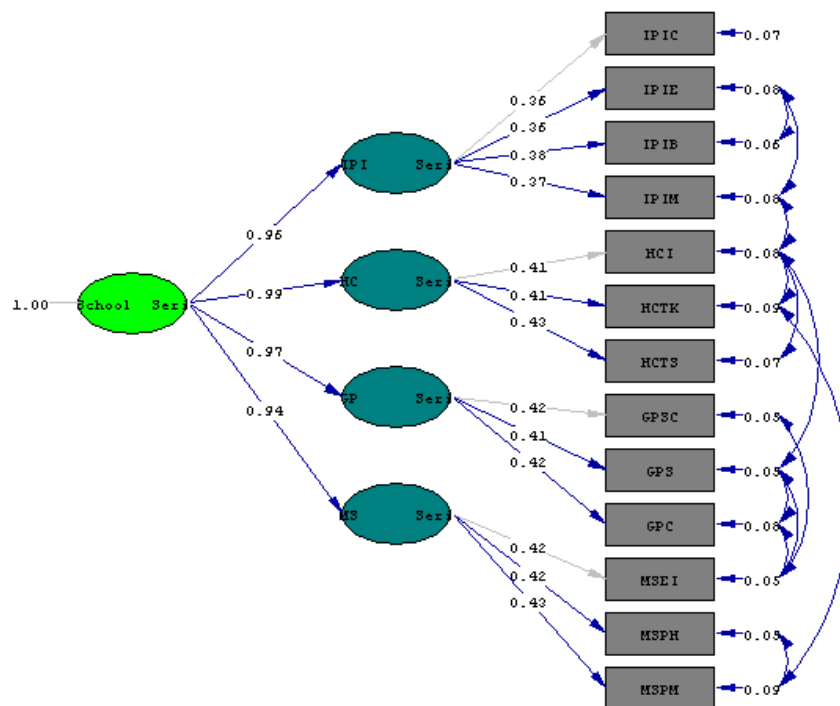
2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่า ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading)

ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacc, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก 0.94-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีสมรรถนะสูง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 มีบุคลิกภาพดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 และมีความรอบรู้แห่งตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.94-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีสมรรถนะสูง (HC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 มีบุคลิกภาพดี (GP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (IPI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 และมีความรอบรู้แห่งตน (MS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา เกิดจากองค์ประกอบ มีสมรรถนะสูง (HC) มีบุคลิกภาพดี (GP) มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (IPI) และมีความรอบรู้แห่งตน (MS) ตามลำดับ

2.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบย่อยมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (IPI) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.36-0.38 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีการสร้างความไว้วางใจ (IPIB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 มีความสามารถในการจูงใจ (IPIIM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 มีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล (IPIIC) และมีความใส่ใจเอื้ออาทร (IPIE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 เท่ากัน 2) องค์ประกอบย่อยมีสมรรถนะสูง น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่า

ตั้งแต่ 0.41-0.43 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีทักษะทางความคิด (thinking skill) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43 มีปฏิภาณไหวพริบ (intelligence) และมีทักษะความรู้เชิงเทคนิค (technical knowledge) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 เท่ากัน 3) องค์ประกอบย่อยมีบุคลิกภาพดี (GP) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.41-0.42 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) และมีเสน่ห์ (charisma) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 เท่ากัน และมีความสามารถในการเข้าสังคม (sociability) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 และ 4) องค์ประกอบย่อยมีความรอบรู้แห่งตน (mastery of Self) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.42-0.43 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีความใฝ่รู้ (personal mastery) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43 มีความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) และมีสุขภาพจิตดี (psychological health) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 เท่ากัน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.36-0.43 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 75 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำสถานศึกษา ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 57.32 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 49 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.19396 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.97 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.022 สามารถสร้างโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 1



Chi-Square=57.32, df=49, P-value=0.19396, RMSEA=0.022

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) การทดสอบโมเดลในระดับ ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับ องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์ การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่ง อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบมีความสามารถใน

การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัยพบว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรองหรือสมรรถนะประจำสายงานที่ชัดเจน คือ ให้ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล หมั่นตรวจตราดูแลการจัดการในสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งเมื่อสำนักงานเขตพื้นที่มีการประเมินผลและติดตาม และพัฒนาผู้บริหารอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Holland and Baird (1965) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า การเอาใจใส่ (empathy) เอาใจเขาไปใส่ใจเรา และสอดคล้องกับ Peters and Watermann (1993) ที่ได้สรุปในหนังสือภาวะผู้นำสถานศึกษาว่า มีใจกว้างในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผนวกกับความเชื่อมั่นตนเอง ซึ่งลดความหวาดกลัวและสงสัยของผู้อื่น ไม่คุ้นเคย เอาใจใส่ผู้อื่น มีใจอ่อนโยน มีใจดีและปรับตัวง่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sperry (2002) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับทักษะหรือความสามารถของความสัมพันธ์หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ว่า มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (communication) มีความสามารถในการจูงใจ (motivation) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Spitzberg (2002) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นใน การศึกษาวิจัยเรื่อง issue in the development of a theory of interpersonal competence in the intercultural context ซึ่งได้ให้ทัศนะว่า การจะมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะประกอบด้วย ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการพูด (speech) และสัมพันธ์กับแนวคิดของ Marlay (2003) ศึกษาการปฏิบัติภาวะผู้นำเพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ การทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ การให้กำลังใจ และการให้แบบอย่างในทางปฏิบัติ ทั้ง 3 ประการนี้ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith and Piele (2006) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำในหนังสือ school leadership ว่ามีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่า องค์ประกอบย่อยมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (IPI) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.36-0.38 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีการสร้างความไว้วางใจ (IPIB)

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 มีความสามารถในการจูงใจ (IPIM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 มีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล (IPIC) และมีความใส่ใจเอื้ออาทร (IPIE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา Blumberg (1989) ให้นิยามการสร้างควาไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล ภาวะอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง ที่มีความเชื่อมั่นต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าจะดำเนินการ ปฏิบัติ หรือแสดงออกในทิศทางที่ตนเองคาดหวัง ไม่ทำความเสื่อมเสียหรือเสียหายให้เกิดขึ้น เพราะความไว้วางใจจะนำไปสู่เรื่องอื่นๆ ที่จะตามมาความไว้วางใจไม่สามารถซื้อหา ความไว้วางใจไม่สามารถร้องขอได้ ความไว้วางใจไม่สามารถบังคับได้ แต่ความไว้วางใจจะต้องเกิดจากการถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ซึ่งการเกิดความไว้วางใจ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ คือ การมีค่าควรแก่การไว้วางใจ (trustworthiness) การที่คนหนึ่งจะได้รับการยอมรับ หรือไว้วางใจได้ จะต้องเกิดจากตัวของเขาได้แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นหรือไม่ว่า เขามีคุณค่า มีคุณสมบัติพอที่จะให้ความไว้วางใจ ซึ่งจะต้องใช้เวลา และสถานการณ์ที่เหมาะสม หากเป็นต้นไม้เปรียบได้กับรากที่เป็นการหยั่งลึกเป็นฐานรากของการเกิดความไว้วางใจ การเกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล (mutual trust) เมื่อคนหนึ่งได้ทำให้ผู้อื่นเห็นว่า เขามีคุณค่า มีคุณสมบัติพอที่จะให้ความไว้วางใจ ก็จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า การเกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล เป็นความไว้วางใจที่เป็นรากฐานให้กับความไว้วางใจที่จะแผ่ขยายออกไป การเกิดความไว้วางใจระหว่างกัน (inter-trust) ความไว้วางใจกันระหว่างบุคคล 2 คน จะสร้างบรรยากาศของความเชื่อมั่น และไว้วางใจที่แผ่กว้างจากออกไป จากความไว้วางใจระหว่างคน 2 คนเป็น ความไว้วางใจกลุ่มคนในหน่วยงาน และเป็นความไว้วางใจทั่วทั้งองค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศของความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างกัน จะเป็นองค์กรที่มีพลังและความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับ Bass (1989) ให้แนวคิด การสร้างความไว้วางใจว่า สำหรับผู้บริหาร ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้จาก มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้ง และเชี่ยวชาญในงานบริหารทรัพยากรบุคคล และรู้กว้างในเรื่องอื่นๆ เมื่อสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้แล้ว สิ่งที่เป็นความสามารถเชิงสมรรถนะที่สำคัญถัดไปสำหรับภาวะผู้นำของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็คือ เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ที่ขยายวงกว้างกว่าระดับบุคคลต่อบุคคล คือ การสื่อสารความที่มีประสิทธิภาพ

2. การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่าน เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อถือได้(Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) เสนอไว้คือ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีความรอบรู้แห่งตน จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนอกจากนี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยเฉพาะการมีสมรรถนะสูงเพื่อให้สามารถนำไปบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ Guthrie and Schuermann (2010) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาว่าควร พัฒนาพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ควรใช้ความรู้และทักษะในการ

บริหารงานและประสานงานและเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้สมรรถนะเป็นฐาน วางแผน และใช้นโยบายและบุคลิกภาพส่วนตัว ให้เกิดผลงานและสอดคล้องกับ Ramsey (2006) ได้ให้ทัศนะขององค์ประกอบภาวะผู้นำสถานศึกษาว่า จะต้อง มีพลังและกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงความสามารถออกมา มีวิสัยทัศน์และความฝันที่เป็นไปได้ นำองค์การให้มีความเกี่ยวข้องกับคนอื่นเพื่อสร้างสรรค์องค์การในอนาคต เป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์งาน ทำงานหนักมากกว่าคนอื่นและเต็มไปด้วยความสนุก

3. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.7 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ มีสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความรอบรู้แห่งตน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักในความสำคัญของภาวะผู้นำที่จะทำให้ตนเองมีสมรรถนะสูงดังจะเห็นได้จากองค์ประกอบย่อยมีทักษะทางความคิด มีความรู้เชิงเทคนิคและมีปฏิภาณไหวพริบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกันซึ่งพยายามศึกษาเรียนรู้พันธกิจในการบริหารสถานศึกษา ใช้ทักษะทางความคิดเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al. (2003) ได้ให้ทัศนะขององค์ประกอบภาวะผู้นำสถานศึกษาต้องศึกษาธรรมชาติของผู้เรียน เน้นคุณภาพของการสอน สามารถใช้ ICT และพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ Wong and Nicotera (2007) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาว่า มีองค์ประกอบสำคัญคือ มีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา มีการจัดการกับโปรแกรมการเรียนการสอน สนับสนุนบรรยากาศ การเรียนรู้เชิงบวก มีทักษะทางความคิดซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ Cooper (2007) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาว่า ต้องคำนึงถึงการสอนและการเรียนรู้ พัฒนาและจัดการกับบุคลากร สอดคล้องกับ Fenwick (2008) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสถานศึกษาว่าประกอบด้วย 1) มีการใส่ใจศึกษางานวิชาการ เรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ สร้างสรรค์ ประดิษฐ์ คิดค้น ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ มีการสร้างความไว้วางใจ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล และมีความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งนี้

อาจเนื่องจาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสถานศึกษา จะต้องมีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาตนเองเพราะ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลที่ร่วมงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Stephen (2005) ที่ศึกษาวิจัยและ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องมีความใส่ใจเอื้ออาทรต่อผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามร่วมมือสร้างผลงานให้มีคุณภาพดังที่ Glanz (2003) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีความเอาใจใส่เอื้ออาทรเป็นการดูแลเอาใจใส่ และรักบุคคลอื่น ซาบซึ้งและเคารพคนทั่วไปอย่างจริงจัง มีความรู้สึกเร็วในการดูแลผู้อื่น และสอดคล้องกับ Grout and Fisher (2007) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีความเอาใจใส่เอื้ออาทรว่า ต้องมีการยึดบุคคลอื่นด้วยหัวใจและสมอง และสร้างค่านิยมให้เกิดความผูกพันกับบุคคลอื่น มีความฉลาดรู้ทางอารมณ์และสอดคล้องกับ Shankman and Allen (2008) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีความเอาใจใส่เอื้ออาทรว่า เป็นความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และเข้าใจบุคคลอื่นว่า เขารู้สึกอย่างไร และตระหนักและสร้างความสำนึกกับตัวเอง และคนอื่น ให้มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิผล จึงเห็นว่าทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Ronald (2001) ที่ได้เขียนลงในหนังสือว่า 12 ประการของการสื่อสารที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารใช้ในการบริหารงานในองค์การ ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนารายบุคคล และในฐานะเป็นมืออาชีพ ผ่านกระบวนการสื่อสารมีการจัดลำดับทุกๆ การฟังจากการสื่อสาร ผู้บริหารต้องจดจำว่าเนื้อหาการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการยอมรับเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเขาเอง สอดคล้องกับ Guffey (2001) ที่กล่าวถึงหนังสือของเขาคือ “การฟังที่ดี Good listening” ว่ามันหมายถึง การรักษาเจตคติเชิงบวกที่จะเปิดทัศนะ ความคิดใหม่ใช้เวลาในการสื่อสารเพิ่มขึ้น แต่ส่วนใหญ่ มักไม่เป็นเช่นนั้น ซึ่งส่วนใหญ่การสื่อสารที่มีประสิทธิผลมักจะเป็นไปเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับ Loundon and Bitta (1988) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ ดังที่ Schiffman and Kanuk (1991) ชี้ให้เห็นประโยชน์ซึ่งให้ทัศนะว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995) ซึ่งการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสถานศึกษาได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลัก มีสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบหลัก มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย มีการสร้างความไว้วางใจ มีความสามารถในการจูงใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิผล และมีความเอาใจใส่เอื้ออาทร ตามลำดับ

1.3 องค์ประกอบหลักมีสมรรถนะสูง ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีทักษะทางความคิด มีปฏิภาณไหวพริบ และมีทักษะความรู้เชิงเทคนิค ตามลำดับ

1.4 องค์ประกอบหลักมีบุคลิกภาพดี ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเสน่ห์ และมีความสามารถในการเข้าสังคม ตามลำดับ

1.5 องค์ประกอบหลักมีความรอบรู้แห่งตน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีความใฝ่รู้ มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีสุขภาพจิตดี ตามลำดับ

1.6 องค์ประกอบย่อยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีการใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกล่าวพูด โดยใช้วาจาที่ดีมีหลักการ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.7 องค์ประกอบย่อยมีความเอาใจใส่เอื้ออาทร ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ มีความรอบคอบ ฉลาดรู้อารมณ์ตนเองซึ่งไม่กระทบบุคคลอื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.8 องค์ประกอบย่อยมีการสร้างความไว้วางใจ
ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งมีความมั่นใจ ไว้วางใจ เชื่อมั่นใน
ตัวบุคคล เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.9 องค์ประกอบย่อยมีความสามารถในการ
จูงใจ ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งมีความสามารถในการพูดหรือ
กระทำให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม และมีความสามารถในการ
เสริมแรง ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เพราะมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.10 องค์ประกอบย่อยมีปฏิภาณไหวพริบควรให้
ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งมีความสามารถวินิจฉัยสิ่งต่างๆได้ถูกต้อง
รวดเร็ว มีเขาว์ปัญญา เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า
ตัวบ่งชี้อื่น

1.11 องค์ประกอบย่อย มีทักษะความรู้เชิงเทคนิค
ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งมีประสบการณ์การสอน สามารถ
นิเทศครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
สูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.12 องค์ประกอบย่อยมีทักษะทางความคิด ควร
ให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งคิดไกล พยายามแสวงหาวิธีแก้ไขพัฒนา
ปรับปรุงงานอยู่เสมอ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า
ตัวบ่งชี้อื่น

1.13 องค์ประกอบย่อยมีความเชื่อมั่นในตนเอง
ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งสร้างจิตใจให้เข้มแข็ง กล้าหาญ
เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.14 องค์ประกอบย่อยมีความสามารถในการ
เข้าสังคม ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งมีความสามารถในการ
บริหารความขัดแย้ง และมีความสามารถในการสร้างทีมงาน
และความร่วมมือ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า
ตัวบ่งชี้อื่น

1.15 องค์ประกอบย่อยมีเสน่ห์ ควรให้ความสำคัญ
ต่อบุคคลซึ่งมีกิริยาจากถูกต้องเหมาะสม เพราะมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.16 องค์ประกอบย่อยมีความฉลาดทางอารมณ์
ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพราะมี
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.17 องค์ประกอบย่อยมีสุขภาพจิตดี ควรให้
ความสำคัญต่อบุคคลซึ่งสามารถระงับความโกรธ ควบคุมความผิ
หวังได้ มีสติ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.18 องค์ประกอบย่อยมีความใฝ่รู้ ควรให้ความ
สำคัญต่อบุคคลซึ่งชอบศึกษาค้นคว้า ไตร่ตรอง คิดใคร่ครวญ อย่าง
เป็นระบบ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research
and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงาน
วิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนา
ผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการ
ศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและ
ประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษา ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้
เครื่องมือการวัดภาวะผู้นำสถานศึกษาและเพื่อให้ใช้เป็น
เครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำ
ในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

2.4 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำสถานศึกษา ที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร
สถานศึกษา เพื่อให้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีประโยชน์ใน
การนำภาวะผู้นำสถานศึกษาไปใช้มากขึ้น

2.5 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี
ส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยอาจนำเอา
ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่า
เฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์
ประกอบมากไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2545). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**.
ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา:แนวคิดและกรณีศึกษา**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน คุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สุทธิธัช คนกาญจน์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, B.M. (1990). **Bass Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications**. 3rd ed. New York: The Free Press.
- Blumberg, A. (1989). **School administration as a craft: Foundations of practice**. Boston: Allyn & Bacon.
- Drath, W.H. & Palus, C.J. (1994). **The arts of leadership**. New York: McGraw-Hill.
- Grout, J. & Fisher, L. (2007). **“What do leaders really do ?**. UK: Chicester Capstone Pub.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1988). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jacobs, T.O. & Jaques, E. (1990). **“Military executive leadership”, in measurement of leadership**. USA: [n.p.].
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978) **The social psychology of organizations**. 2th ed. New York: Wiley
- Leithwood, K. A. & Riehl, C (2003). **What we know about successful school leadership**. Philadelphia: Laboratory for Student Success, Temple University.
- Ramsey, R.D. (2006). **Lead, follow or get out of the way: How to be more effective leader in today's school**. 2nd ed. California: Corwin Press.
- Shankman, M.L. & Allen, S.J. (2008). **Emotional intelligent leadership: A guide for college students**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smith, S.C. & Piele, P.K. (2006). **School leadership**. Thousand Oaks, California:[n.p.].
- Stephen, D. (2005). **School leadership study**. Stanford: The Wallace Foundation.

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Development of Teacher Leadership Indicators for Basic Education School

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (Apharat Ratchapat) *

ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana) **

ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย (Dr. Paisan Suwannoi) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาขึ้นตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.967 จากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 642 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 คำนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.300 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013 และ 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

Abstract

The objectives of this research to develop the teacher leadership indicators in Basic School s were as follows: 1) to study the appropriateness of indicators of teacher leadership selected in structural model of teacher leadership indicators as specified criterion, 2) to test the congruence of developed model and empirical data as specified criterion, and 3) to investigate the construct validity or factor loading as specified criterion. Data were collected by using the 5 Level Rating Scale with reliability coefficient 0.967 from 642 teacher samples in basic schools selected by Multi-stage Sampling. Data were analyzed by using descriptive statistic and inferential statistic by statistical program and LISREL Program. The research findings were as follows: 1) The average value and distribution coefficient selected in the structural model of teacher's leadership indicators appropriate with specified criterion were equal to and more than 3.00, and distribution coefficient was equal to and lower than 20%, 2) he developed causal model of teacher leadership indicators in basic schools consisted of congruence with empirical data, the Chi-square = 34.59, and Degree of Freedom (df) = 31, P-value = 0.300, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, and RMSEA = 0.013, and 3) very major factor had factor loading higher than 0.70. Every minor factor and indicator had factor loading at higher level than the criterion as 0.30.

keywords: development of indicator, basic education school, teacher leadership

* ศึกษานิเทศน์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่ามกลางสภาวะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครู ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ทั้งนี้ จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันที่ใช้มาตั้งแต่ปี 2545-2559 รวมทั้งสิ้น 15 ปี มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) และให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษารอบสอง รวมทั้งนโยบายรัฐบาลจึงได้กำหนดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในช่วงระยะเวลาดังกล่าวต่อไป (สำนักงานรัฐมนตรี, 2553) โดยปรัชญาหลักๆ ของแผนการศึกษาแห่งชาติยังคงยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง หรือกรอบของการบูรณาการร่วมกันในเรื่องของการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และเรื่องอื่นๆ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน และได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา 2) เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ 3) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยในด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะมุ่งเน้นการพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป จะพบว่า ปัญหาเรื่องคุณภาพของครู จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เนื่องจากส่งผลกระทบต่อเด็กนักเรียนโดยตรง ปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทั้งหมดต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครู ทิศทางการผลิตครูในอนาคต รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (เลขา ปิยะจักรียะ, 2550)

ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สุกฤษณ์พัฒน์ และอุดม เขียววงศ์, 2549) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย (โกศิษฐ์ เบลรินทร์, 2552) การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550) ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำของครู ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 - 2559 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 - 2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (a development of teacher leadership indicators for basic education school) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ 1) ค่าไค-สแควร์ (chi square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า p - value สูงกว่า 0.05 2) ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (goodness of fit index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วหรือค่า AGFI (adjusted goodness of fit index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05

3. เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 องค์ประกอบมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) เชื่อมมันในตนเองว่าพัฒนาได้ และ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

2.2 องค์ประกอบเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

2.3 องค์ประกอบมีส่วนร่วมในการพัฒนาประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม และ 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.4 องค์ประกอบเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำ 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

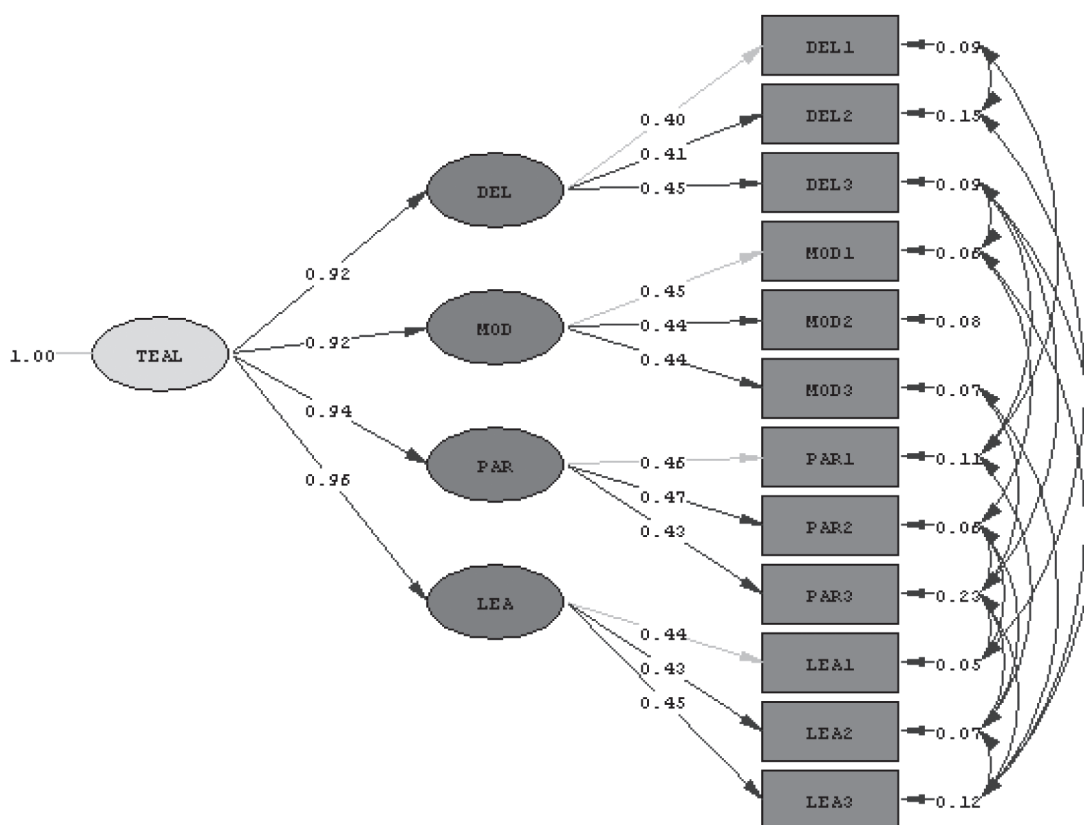
การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดหลักทฤษฎีและผลการวิจัย และนำโมเดลไปตรวจสอบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 419,132 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามค่าพารามิเตอร์ 20 ต่อ 1 ได้จำนวน 780 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) และการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวมโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ และการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย กรณีเพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้กำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย กรณีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไคลลิอุตสูงสุด และใช้ค่าไค-สแควร์ ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และ RMSEA

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2)

เท่ากับ 34.16 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.318 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013

3. องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้ ดังภาพ



Chi-Square=34.59, df=31, P-value=0.30025, RMSEA=0.013

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

เท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายทั้งในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่งอาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 68 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(alpha coefficient)โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนา (PAR) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (DEL) และเป็นแบบอย่างทางการสอน (MOD) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากองค์ประกอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการ

ศึกษาของ Fullan (1994); Pellicer and Anderson (1995); Acker-Hocevar and Touchton (1999); Sherrill (1999); Leithwood and Duke (1999); Snell and Swanson (2000); Childs-Bowen and Scrivner (2000); Neuman and Simmons (2000); Katzenmeyer and Moller (2001); Crowther et al. (2002); Suranna and Moss (2002); York-Barr and Duke (2004); Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่ต่างก็ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูว่าครูควรมีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้มีการพัฒนาครูในองค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.7 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.96) มีส่วนร่วมในการพัฒนา (0.94) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (0.92) และเป็นแบบอย่างทางการสอน (0.92) ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษายึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารมุ่งการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครู รวมถึงมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างเครือข่ายในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood and Duke (1999) ที่ให้ความสำคัญกับเป็นผู้นำการมีส่วนร่วมและยังสอดคล้องกับ Hart (1995); Lieberman and Miller

(1999); Barth (2001) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูนำไปสู่การมีส่วนร่วมพัฒนามิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภราดาวิชษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2553) ที่ศึกษาสาเหตุที่ทำให้ระบบการศึกษาไทยประสบความสำเร็จ คือ การหาคนที่เหมาะสมมาเป็นครู คุณภาพของครู คือหัวใจของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ถ้าครูไม่มีคุณภาพ การศึกษาก็ไม่มีคุณภาพ การพัฒนาครูเหล่านี้ให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน นั้นเป็นสิ่งสำคัญ ครูต้องมีการฝึกฝนให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทุ่มเทให้นักเรียน และการสร้างระบบการศึกษาที่มั่นใจได้ว่าจะสามารถให้การสอนที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้แก่เด็กทุกคน เด็กในห้องเรียนอาจมีทั้งเด็กเก่งและไม่เก่ง เด็กทุกคนต้องมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพดีที่สุดในเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามในการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลัก คือ การเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และเป็นแบบอย่างทางการสอน

1.2 องค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง คือ การเป็นผู้ได้รับการยอมรับ เป็นผู้นำ และเป็นคนกลางแห่งการเรียนรู้

1.3 องค์ประกอบย่อยของมีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ มีการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน และมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4 องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู คือ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู เชื่อมมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และมีวิสัยทัศน์พัฒนาดตนเอง

1.5 องค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน คือ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

1.6 ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อย มีดังนี้ การใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้บรรลุผล การเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้เพื่อนครูในการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและส่งเสริมผู้เรียนให้รับผิดชอบในการเรียนอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจและผลการทำงานร่วมกันกับคณะครู ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่างๆ กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ การเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานมักจะขอให้เป็นตัวแทนในการนำเสนองานอยู่เสมอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และการได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อย

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมและการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของภาวะผู้นำของครู ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำของครู อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 68 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อให้ครูใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนต่อไปควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลอิสระ: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชิด สกฤษพัฒน และอุดม เขยแก้ว. (2549). วันสำคัญ. กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญา.
- ภราดรวิชษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. (2553). คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2553, จาก www.escd.or.th/escd/document/seminar/.../teacher_leader.doc
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550). การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อพัฒนาครู. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553). ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.kroobannok.com/27638>
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2553). กรมเห็นชอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/jan/003.html>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สกศ.
- เอียน สมิธ และอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2549-2550). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Facilitating Student - Centered Learning). วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 9-21.
- Acker-Hocevar, M., and Touchton, D. (1999). A model of power as social relationships: Teacher leaders describe the phenomena of effective agency in practice. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Quebec, Canada.
- Barth, R.S. (2001). Teacher leader. New York: Phi Delta Kappan.
- Childs-Bowen, D., Moller, G., & Scrivner, J. (2000). Principals: Leaders of leaders. NASSP Bulletin, 84(616), 27-34.
- Crowther, F., Kaager, S.S., Ferguson, M., & Hann, L. (2002). Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Fullan (1994). Teacher leadership: A failure to conceptualize. In D. Walling (Ed.), Teachers as leaders: Perspectives on the professional development of teachers (pp. 241-254).
- Hart, A. W. (1995). Reconceiving school leadership: Emergent views. The Elementary School Journal, 96(1), 9-28.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders. 2nd ed.. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Leithwood, K., & Duke, D. L. (1999). A century's quest to understand school leadership. In K.S. Lieberman, A., and Miller, L. (1999). **Teacher: Transforming their world and their work**. New York: Teacher College Press.
- Lieberman, A., & Miller, L. (1999). **Teacher : Transforming their world and their work**. New York : Teacher College Press.
- Neuman, M., & Simmons, W. (2000). Leadership for student learning. **Phi Delta Kappan**, **82**, 8-12.
- Pellicer, L.O. & Anderson, L.W. (1995). **A handbook for teacher leaders**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Richardson A. & Sarah M. (2006). Uncovering teacher leadership. **Educational Leadership**, **63** (8) , 66 – 70.
- Sherrill, J.A. (1999). Preparing teachers for leadership roles in the 21st century. **Theory Into Practice**. 38, 56 – 61
- Snell, J., & Swanson, J. (2000, April). “ **The essential knowledge and skills of teacher leaders: A search for a conceptual framework** ” Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association, New Orleans, L.A.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). **Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation**. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751)
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). “What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. **Review of Educational Research**.74(3).

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Structural Equation Model of Visionary Leadership for Basic School Administrators

นิกันชลาลันโล (Nikanchala Lonlua) *

ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana) **

ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (Dr. Samrit Kangpheng) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรม การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และระดับสถานศึกษา และเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของ โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 958 คน ที่ได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตร วัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือได้ตั้งแต่ 0.977 ถึง 0.989 วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ จากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีและกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างผู้บริหารกลุ่ม ที่อยู่ระดับประถมศึกษา กับกลุ่มที่อยู่ระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มากทุกปัจจัยและจากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) ปัจจัย ความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การจำแนก ตามเพศ 2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความคิด สร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และ

ปัจจัยการสื่อสาร จำแนกตามประสบการณ์ และ 4) ปัจจัย ความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศ องค์การ จำแนกตามระดับสถานศึกษา และ 3) โมเดล สมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความ ฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่มี อิทธิพลทางอ้อมมี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ สำหรับอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัย การสื่อสาร และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

Abstract

The objective of this research were to study the level of the visionary leadership behaviors and the causal factors influences the basic administrators' visionary leadership and to compare the leadership of them categorized by sex, age, administrative experience and level of school, and to investigate the goodness of fit on structural equation model of visionary leadership developed by the researcher with empirical data. Nine hundred fifty- eight Education Administrators were selected by Multi-state Sampling. The instrument used in this study included the Rating Scale of Visionary Leadership with

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Causal Factors, including reliability coefficient between 0.977-0.989. The statistic used for data analysis was Descriptive Statistic and Inferential Statistic analyzing by SPSS Statistics 17.0 BASE for Windows and Linear Structural Relationship: LISREL Programs. The research results were: 1) The mean of visionary leadership for basic school administrators was at the high level as a whole and the comparison found that there was significantly difference at 0.05 level between the administrator group who were 41-50 years old and the lower than 31 years group and 31- 40 years group; and between 51 – 60 years group with the lower than 31 years group and the 31-40 years group and between the primary administrators with the secondary administrators group, 2) the mean of the causal factors influences the visionary leadership was at the high level every factors and the comparison found that there was significantly difference at 0.05 level, as follows : 1) the creativity and the organization climate factors, classified by sex 2) the emotional intelligence factor, the creativity factor , the communication and the organization climate factors, classified by age, 3) the emotional intelligence and the communication factor, classified by experience and 4) the creativity, the communication and the organization climate factors, classified by the school level, and 3) as for the structural equation model of visionary leadership for basic school administrators, developed by the researcher, included goodness of fit with empirical data. Factors had direct influence on visionary leadership with the influence coefficients ranging from large to small respectively as organization climate, communication, emotional intelligence, and creativity, indirect influence that is emotional intelligence influence through organization climate and creativity, and total influence that are organization climate, emotional intelligence, communication, and creativity.

keywords: structural equation, basic school administrators, visionary leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดที่สร้างสรรค์และพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลกที่ชัดเจนในเวทีระดับโลก และองค์การต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเอง ไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมการทำงานจากบริบทของสังคมภายในประเทศ เป็นบริบทของสังคมโลก จึงจะสามารถก้าวขึ้นจากการเป็นเพียงองค์การผู้ส่งออกไปสู่องค์การข้ามชาติ (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2553) การที่จะทำให้ประเทศก้าวหน้า รวดเร็ว และดีมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ แต่ในบรรดาปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้นเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยที่เป็นคน (people) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ถึงกับมีคำกล่าวที่ว่า ถ้าชุมชนใดหรือประเทศใดไม่สามารถพัฒนาปัจจัยที่เป็นคนได้ ก็จะไม่สามารถพัฒนาอย่างอื่นได้มากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง และเป็นที่ยอมรับกันว่า เครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนา “คน” ให้มีคุณค่าต่อมิติการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั่นก็คือ “การศึกษา” (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) และการศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสนการศึกษาใหม่ ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษา ก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการการศึกษา แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตในทางสร้างสรรค์ (creative) (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553)

ปัจจุบันผู้นำองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือ การมีวิสัยทัศน์ (visionary) การมีความรักให้ลูกน้อง (passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) การมีความยืดหยุ่น (flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (innovation) มีความกล้า (courageous) มีจินตนาการสูง (imaginative)

ขึ้นชมการทดลอง (experimental) มีความเป็นอิสระ (independent) (การดี อนันต์นาวิ, 2551) เช่นเดียวกับการบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร นั่นคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ กอปรทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ , 2545)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ฌ็อง-ฌัก เดอแลง (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) จากทัศนะนักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกัน นั่นคือ ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโต ลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์กรล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังเช่น ไพอูรี สีนลาร์ตัน (2553) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับ และปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทาง วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (having vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดไม่ได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (meaning) และวัตถุประสงค์ (purpose) ของการทำงานในองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ซึ่ง Manasse (1986) ได้ให้ทัศนะว่า ถ้าต้องการให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) ของผู้นำก่อน แล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) กับผู้ร่วมงานทั้งหลาย จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าว พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ (empower) แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้น และจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (a structural equation model of visionary leadership for basic school administrators) เป็นการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความกลมกลืนของโมเดล (model goodness of fit test) ซึ่งการดำเนินการวิจัยลักษณะนี้ เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิจัยยุคสังคมนวัตกรรม ซึ่งเป็นยุคที่มีความซับซ้อน (chaotic) มีความซับซ้อน (complex) มีลักษณะคำถามการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความซับซ้อนและลึกซึ้ง (วีโรจน์ สารรัตน์, 2553)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และระดับสถานศึกษาที่เปิดสอน
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และระดับสถานศึกษาที่เปิดสอน
3. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปรากฏการณ์ในปัจจุบันที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเส้นทางอิทธิพลทั้งภายในปัจจัยเชิงสาเหตุ และปัจจัยเชิงสาเหตุกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานทางการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และระดับสถานศึกษาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และระดับสถานศึกษาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่างกัน
3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และตัวแปรแฝงภายนอก คือ ความฉลาดทางอารมณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยยึดหลักทฤษฎีและผลการวิจัย และนำโมเดลไปตรวจสอบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมทั้งด้านทฤษฎีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 31,770 คน ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วยขึ้นไป ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,080 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เท่ากับ 0.98 การสื่อสารเท่ากับ 0.97 ความคิดสร้างสรรค์เท่ากับ 0.97 บรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.98 และความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้รับคืนจำนวน 958 ฉบับ นำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง พบว่า โมเดลการวัดทุกตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าอำนาจการประกอบอยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.47 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และ LISREL

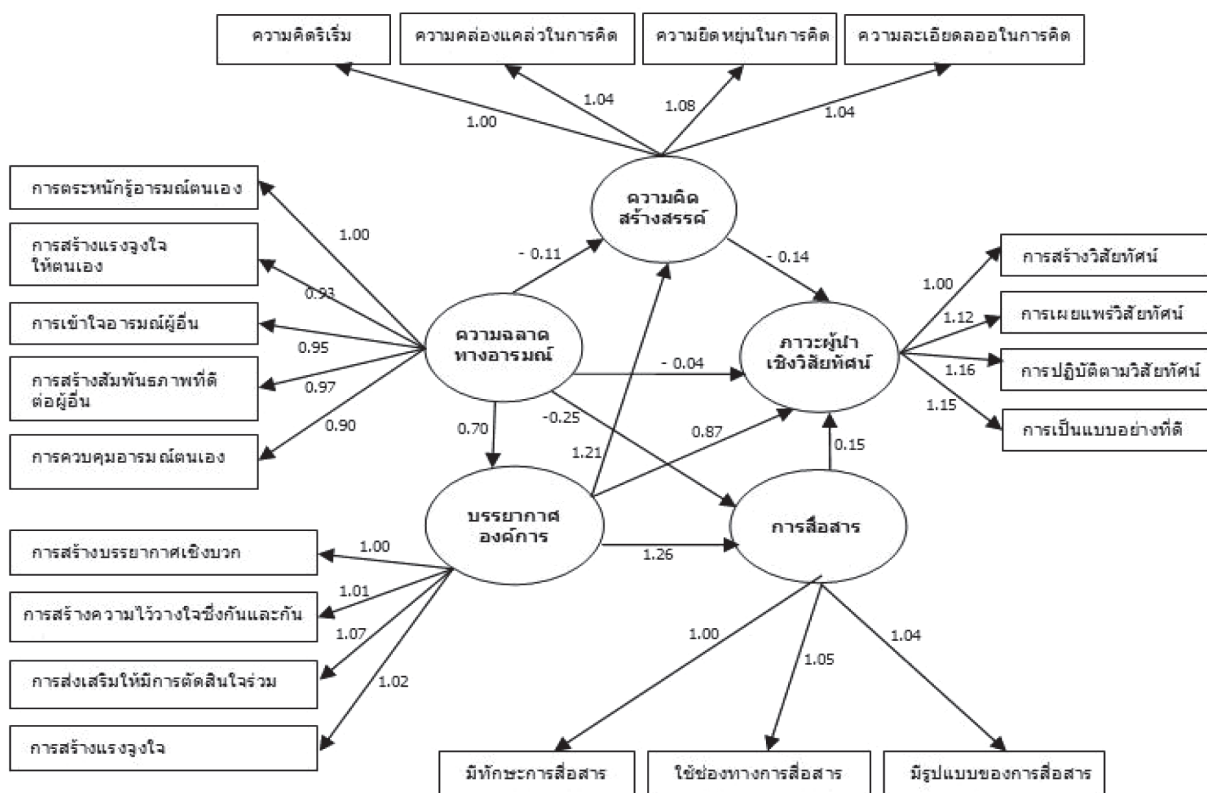
สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี

และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่อยู่ระดับ ประถมศึกษากับกลุ่มที่อยู่ระดับมัธยมศึกษา นอกนั้นไม่พบ ความแตกต่าง

2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และจากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศ องค์การจำแนกตามเพค 2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัย บรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ 3) ปัจจัยความฉลาด ทางอารมณ์ และปัจจัยการสื่อสาร จำแนกตามประสบการณ์ และ 4) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัย บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับสถานศึกษา นอกนั้นไม่ พบความแตกต่าง

3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 99.90$, $df = 86$, $GFI = 0.990$, $AGFI = 0.970$, $CFI = 1.000$, $SRMR = 0.015$, $RMSEA = 0.013$, $CN = 1142.02$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทาง ตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จาก มากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัย การสื่อสาร (0.15) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (-0.04) และ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทาง อ้อมมี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผ่าน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.70) กับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.11) สำหรับอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยความฉลาดทาง อารมณ์ (0.55) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) และปัจจัยความคิด สร้างสรรค์ (-0.14)



Chi-Square=99.90, $df = 86$, P-value = 0.14509, RMSEA = 0.013

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหารและระดับสถานศึกษาที่เปิดสอน 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหารและระดับสถานศึกษาที่เปิดสอน และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากจากรัฐบาลได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจากการวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมารศรี สุธานี (2540); จิตรลดา บุญพวงสัมฤทธิ์ (2545); สุวรรณนรพัทธ์ (2545) และจิตติมา วรณศรี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และจากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่อยู่ระดับประถมศึกษา กับกลุ่มที่อยู่ระดับมัธยมศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาไร เฟิงส์วีสต์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบแผนความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุข รอบคอบในการคิดและตัดสินใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังเช่นการศึกษาของ Maslach (1982) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท ทำให้มีทักษะในการประสานงานกับบุคคลประเภทต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้และแสวงหาวิธี

ปฏิบัติอย่างหลากหลาย และจากปรากฏการณ์จริง บริบทเชิงประจักษ์ของสถานศึกษาในประเทศไทยการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความแตกต่างทั้งในเรื่องบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ สถานศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นจำนวนมาก กระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ทำให้การจัดสรรงบประมาณในส่วนการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทั่วถึงรวมถึงงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการจัดการภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการบ่มเพาะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังเช่นผลการวิจัยของจิตติมา วรณศรี (2550) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยชีวสังคม ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญและเร่งขับเคลื่อนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมุ่งสู่มาตรฐานสากล จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ยังเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญพร ทองคำสุก (2553) ที่ได้ศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสังเกตการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น และทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร และจากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ 2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยการสื่อสารจำแนกตามประสบการณ์ และ 4) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับสถานศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่ก็ขึ้นอยู่กับความรู้พื้นฐานของแต่ละคน(individual's knowledge) จินตนาการ(imagination) และการพิจารณา(judgment) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ที่ระบุว่า ทุกคนสามารถฝึกฝนให้มีความคิดริเริ่ม โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นมีพรสวรรค์และไม่ถูกจำกัดด้วย เพศ นั้นย่อมแสดงว่าความคิดสร้างสรรค์ของเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตความละเอียดลออในการคิด พบว่าเพศหญิงมีความสามารถสูงกว่าเพศชาย (Guilford,1959)ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตมา วรณศรี (2550) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพในตำแหน่งหน้าที่ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการมีประสิทธิภาพทางการบริหารที่มากขึ้น ย่อมส่งผลต่อการสะสมความรู้ที่กว้างขวาง ลึกซึ้ง ในแนวคิด ทฤษฎีและหลักการบริหาร มีความรอบรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของปริญญ์ ดันสกุล (2543) ที่ชี้ชัดว่าประสบการณ์จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการข้อมูล ประสบการณ์จากอดีตจะช่วยให้แนวคิด พิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ได้ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ ประสบการณ์ในอดีตจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้เกิดมุมมอง สู่การวิเคราะห์สถานการณ์ และสามารถสังเคราะห์คำตอบออกมาได้อย่างแยบยล

3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 99.90$, $df = 86$, $GFI = 0.990$, $AGFI = 0.970$, $CFI = 1.000$, $SRMR = 0.015$, $RMSEA = 0.013$, $CN = 1142.02$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (-0.04) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.70) กับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.11) สำหรับอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (0.55) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14) จากข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัย

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงที่สำคัญที่สุดต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในขณะที่ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงน้อยที่สุดต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Manning & Robertson (2002); Groves (2005); Thomas (2005); Jing & Avery (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของจิตมา วรณศรี (2550) ที่ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมจะเห็นว่า มีปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.70 และ -0.11 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมสูงเมื่อส่งผ่านบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Thomas (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศภายในโรงเรียน ในรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ William (1994) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำว่า เป็นกุญแจสำคัญของการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานภายในองค์การซึ่งช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีที่สุด เกิดความกระตือรือร้น และยังได้ทำการศึกษาผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันในอังกฤษโดยการเปรียบเทียบกลุ่มผู้นำที่มีหลักฐานที่แสดงออกถึงการมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงนั้นจะส่งผลให้การประกอบการและผลกำไรของบริษัทเพิ่มขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำกับผลการปฏิบัติงานจะนำมาซึ่งการไกล่เกลี่ยปัญหา โดยการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานของผู้นำ จากการศึกษาผู้บริหารในบริษัทประกันจากตัวอย่างนี้เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำกับบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ และจากผลการศึกษาของ Hay & McBer (2000) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ของผู้บริหารจำนวน 3,781 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสำรวจบรรยากาศในการทำงานพบว่า 50 – 70 % ตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่า บรรยากาศของการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนผลักดันให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมทั้งความสำเร็จของทีมและองค์การและของบุคคล คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเพิ่มโอกาสและความสามารถในการใช้พลังของความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ การใช้เทคนิควิธีการจูงใจบุคลากรโดยใช้ทักษะการสื่อสาร รูปแบบการสื่อสารและช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เนื่องจากผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานในประเด็นดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นอื่นในแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษา

1.2 ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนในเรื่องความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยจะเห็นว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกปัจจัย

1.3 ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงระดับสถานศึกษาที่เปิดสอนด้วย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่เปิดสอน พบว่าแตกต่างกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยของปัจจัยระดับประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาทุกปัจจัย

1.4 ควรมีการสนับสนุนเร่งส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสริมสร้างบรรยากาศองค์การในการทำงานให้แก่ครูในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ เนื่องจากหากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวคิดบรรยากาศองค์การในการทำงานไปใช้จริงในสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือได้ สามารถตัดสินใจได้เมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจ รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่มาสร้างกระบวนการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบได้

1.5 ควรมีการนำตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ บรรยากาศองค์การ การสื่อสาร และความฉลาดทางอารมณ์ตามลำดับ ไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาวะเชิงวิสัยทัศน์ภายในตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

1.6 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนในเรื่องการสื่อสารมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับรองลงมาซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งการพูด การเขียนหรือการแสดงออกทางกิริยาท่าทาง เป็นการเผยแพร่หรือประกาศให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จร่วมกัน จึงถือได้ว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.7 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับต่อมา ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่า จุดเริ่มต้นที่ตัวของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเองที่จะนำองค์การประสบผลสำเร็จนั้น ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

1.8 ควรกำหนดระบบการคิดในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยมีการเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลไปยังภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาปัจจัยความคิดสร้างสรรค์แม้จะส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่ำ แต่ตามแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นการ

สร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับสถานศึกษา

1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในองค์ประกอบ การการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารควรนำไปปฏิบัติใช้หรือให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจ ควรต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งใจก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือ การกำหนดทิศทาง เป็นการวางเป้าหมายสำหรับอนาคต และมีการสร้างบารมีศรัทธาให้เกิดแก่ครูในสถานศึกษา เพราะแม้ว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมานั้นจะดีดุดและชวนให้ตื่นตาตื่นใจสักเพียงใดก็ตาม แต่หากครูไม่ยอมรับนับถือหรือศรัทธาในตัวผู้บริหารแล้ว วิสัยทัศน์ที่วางไว้นั้นก็มักจะไร้ความหมาย

1.10 สำหรับการนำโมเดลไปใช้ควรปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากมีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้องค์ความรู้ และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกัน

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากยังมีตัวแปรจำนวนมากที่ได้จากการศึกษาที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันทางการศึกษา โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ

2.5 ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมือนและความแตกต่าง อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

2.6 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ครู หรือกลุ่มตัวอย่างต่างระดับการศึกษา ได้แก่ สถาบันอาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา เป็นต้น

2.7 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในปัจจัยที่พบว่า ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมในระดับสูง

2.8 ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในแนวทางที่แตกต่างกัน เช่น ศึกษาที่เป็นตัวแปรสังเกตทั้งหมด

2.9 ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะวิเคราะห์ทุกกลุ่ม ซึ่งน่าจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). **ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: แอลที.เพรส.
- จิตรลดา บุญพวงสัมฤทธิ์. (2545). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิตมา วรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ณัฐฉา เตมียสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิตย์ ทูมเที่ยง. (2549). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปริญญา ต้นสกุล. (2543). **ศาสตร์แห่งผู้นำ**. กรุงเทพฯ : จิตจักรวาล.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). **ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2548). **การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (รายงานการวิจัย). ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารศรี สุธานี. (2540). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วาไร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรณ นรพักตร์. (2545). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **สารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). **การขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Groves, K. S. (2005). Linking leader skills, follower attitudes, and contextual variables via an integrated model of charismatic leadership. *Journal of Management*, 31, 255-277.
- Guilford , J.P. (1959). *Traits of creativity*. New York : Harper & Row.

- Hay & Mcber. (2000). **Research into teacher effectiveness : Phase II report**. mimeo via BERA office.
- Jing, F.F. & Avery, G.C. (2008). Missing links in understanding the relationship between leadership and organizational performance. **International Business & Economics Research Journal**, 7(5): 67-78.
- Manasse, A.L. (1986). Visions and leadership: Paying attention to intention. **Peabody Journal of Education**, 69 (1), 150-173.
- Manning, T. & Robertson, B. (2002). The dynamic leader-leadership development beyond the visionary leader. **Industrial and Commercial Training**. 34(1), 137-143.
- Maslach C. (1982). **Burnout: The cost of caring**. Prentice-Hall, NewYork.
- Thomas, G. (2005). **Elementary principal emotional intelligence, leadership behaviour, and openness: An exploratory study**. Ph.D. Dissertation, Department of Management in Organizational Leadership, University of Ohio State, U.S.A.
- William, L.R. (1994). **Leadership in public health**. New York: Milbank Memorial.

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Structural Equation Model of Technology Leadership for Basic School Administrator

บรรจบ บุญจันทร์ (Banjob Boonchan) *

ดร.ทวีชัย บุญเต็ม (Dr. Thaveechai Bunterm)**

ดร.สรสิริ พิมลบุญยงค์ (Dr. Rosarin Phimolbanyong)***

ดร.สมเกียรติ ถานอก (Dr. Somkiat Thanog)****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนก ตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และขนาดสถานศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 520 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และโปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า ทุกปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์เป็นผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยด้านการบูรณาการเทคโนโลยีระหว่างกลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 1 – 9 ปี และ กลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 19 – 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทุกกลุ่มขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย 2) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนา

ขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2=59.14$, $df=69$, $P\text{-value}=0.79558$, $RMSEA=0.000$, $CN=819.4895$, $RMSEA=0.000$, $GFI = 0.9850$, $AGFI=0.9704$ และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่ส่งผ่านปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีและปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีที่ส่งผ่านปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และ (3) อิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี

Abstract

The objectives of this research were to (1) study and compare the level of technology leadership and factors affecting technology leadership of basic school administrator classified by sex, age, administrative experience, and school size; (2) examine the goodness-of-fit of the structural equation model of technology leadership of basic school administrator which developed by a researcher with the empirical data; and (3) study the

*ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

****อาจารย์ ประจำกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

direct, indirect, and total influence of the structural equation model of technology leadership of basic school administrator. The sample size of 520 schools under the Office of the Basic Education Commission derived by multi-stage random sampling method. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The data collected were analyzed by packed program and LISREL 8.72 program. The research results were summarized as follows: 1) The mean of technology leadership and factors affecting technology leadership, as whole, was at a high level. Considering each factor in detail, it was found that most factors were at a high level while only a competence factor was at a medium level. When classified into sex and age, it was found that all factors were statistically insignificantly different. When classified into administrative experience, it was found that technology integration factor between 1-9 and 19-40 administrative experience was statistically significantly different at .01. When classified into school size, it was found that all school size was statistically significantly different at .01 in all factors, 2) the goodness-of-fit test of the structural equation model of information technology leadership of basic school administrator showed that the model was consistent with the empirical data as $\chi^2=59.14$, $df=69$, $P\text{-value}=0.79558$, $RMSEA=0.000$, $CN=819.4895$, $RMSEA=0.000$, $GFI = 0.9850$, $AGFI=0.9704$, and 3) Factors affecting to direct, indirect, and total influence on technology leadership with the influence coefficients ranged from large to small as (1) direct influence in four factors; technology professional development, technology vision, technology integration, and technology competence, (2) indirect influence in two factors; technology competence through technology professional development and technology integration and technology professional development through technology integration, and (3) total influence in four factors; technology vision, technology professional development, technology integration, and technology competence, respectively.

Key words: technology leadership, basic school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำทางการศึกษาต้องยึดมั่นในกรอบมาตรฐานของสังคม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างค่านิยมพื้นฐานทางการศึกษาและความผาสุกแก่นักเรียน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือ สนับสนุนและปกป้องสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศชาติ หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน รักษามาตรฐานวิชาชีพโดยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยอมรับในพฤติกรรม ความสามารถและความรับผิดชอบของทุกคน มีหน้าที่ให้บริการคนอื่นยิ่งกว่าตนเอง และมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (American Association of School Administrators: AASA, 2007) ปัจจุบันกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก นานาประเทศต่างมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ แต่การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่สังคมดังกล่าวได้ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การผลิต การเข้าถึง การแพร่กระจายความรู้ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ความรวดเร็วของการพัฒนาทางเทคโนโลยีส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนการใช้เวลาว่างและพฤติกรรมในการทำงาน มีการพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้นและมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมต่างๆ ในอนาคต (Tee, 2007) เทคโนโลยีเป็นหัวใจของสังคมสมัยใหม่เพราะสามารถแก้ปัญหาความท้าทายทางสังคมที่กำลังเผชิญอยู่ได้ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ปรากฏคำที่เกี่ยวข้องหลายคำ เช่น ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ technology leadership, electronic leadership, ICT leadership ซึ่งผู้วิจัยจะใช้คำว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการวิจัยครั้งนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63-69 ซึ่งกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การจัดสรรคสึ้นความถี่ การสนับสนุน การผลิต การพัฒนาบุคลากร สิทธิในการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยี การส่งเสริมการวิจัยในการพัฒนาเทคโนโลยี การระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการจัดตั้งหน่วยงานกลางทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประเด็นเหล่านี้ ล้วนบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการ

บริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องตระหนักและยึดถือเป็นภารกิจสำคัญ เนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงกระแสอิทธิพลของเทคโนโลยีดังกล่าว ตลอดจนการสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีให้เกิดขึ้นเพื่อการนำที่มีประสิทธิผล ประกอบกับวิสัยทัศน์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 - 2554 ไว้ว่า “ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชน ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาได้เต็มตามศักยภาพ อย่างมีจริยธรรม มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีตามมาตรฐานสากล” วิสัยทัศน์ดังกล่าวมุ่งเน้นการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เป็นฐาน (ICT-based learning) ที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการและการให้บริการ ทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีบทบาทมากขึ้น แต่ผลการวิจัยกลับพบว่า ผู้บริหารการศึกษาเมืองมีความรู้ทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ (Maddux, 2002) และไม่สามารถ นำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้สร้างประสิทธิผลการนำได้อย่าง เต็มที่ หรืออาจกล่าวได้ว่า ในขณะที่ความเพียงพอและความ สามารถของเทคโนโลยีได้ถูกนำไปใช้ตอบสนองความต้องการ ของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ความต้องการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานของผู้บริหารก็ยังมีน้อย (McLeod, Logan, & Allen, 2002) แม้ว่ารัฐบาลจะมีการลงทุนด้านเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต มีการพัฒนาในระดับอุดมศึกษาและ มัธยมศึกษาบางส่วน แต่ระดับประถมศึกษายังพัฒนาน้อย และมีผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้น้อย แม้ว่าอินเทอร์เน็ต ตามร้านบริการของเอกชนจะมีอย่างแพร่หลาย แต่ก็ใช้เพื่อ การเล่นเกมมากกว่าเพื่อการเรียนรู้ ปัญหาคือ คนไทยสนใจ และใช้เวลาเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมน้อย เช่น อ่าน หนังสือน้อย นิยมดูโทรทัศน์รายการบันเทิงมากกว่ารายการ ข่าวและสารคดี ดังนั้น ถึงแม้เยาวชนจะมีอินเทอร์เน็ตใช้แต่ ผู้ใช้ก็ไม่ได้สนใจเพื่อการเรียนรู้ การสำรวจผู้ใช้อินเทอร์เน็ต จำแนกตามกิจกรรมต่างๆ กลุ่มเด็กวัย 6-14 ปี ใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับเล่นเกม ร้อยละ 54 ในขณะที่ใช้เพื่อการค้าหา ความรู้เพียงร้อยละ 34 ส่วนการเข้าถึงบริการสารสนเทศ พื้นฐาน มีการขยายการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาสามารถ เชื่อมโยงสู่ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ทั่วถึง ส่วนระดับ

ประถมศึกษาสามารถเข้าสู่ระบบเครือข่ายประมาณร้อยละ 69 ของสถานศึกษาทั้งหมด สัดส่วนคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ในครัวเรือน 5.7 เครื่อง ต่อ 100 ครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2545 เพิ่มขึ้น เป็น 11.7 เครื่อง ต่อ 100 ครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2547 และ สัดส่วนครัวเรือนที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เพิ่มขึ้นจาก 3.0 เครื่อง ต่อ 100 ครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2545 เป็น 5.7 เครื่อง ต่อ 100 ครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2547 ตามลำดับ แต่ก็ยังเป็นสัดส่วนที่ ต่ำกว่า สิงคโปร์ ฮ่องกง เกาหลีใต้ จีน ฯลฯ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในประเด็นของ การนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา พบว่า แม้ว่าการพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษามีความก้าวหน้าปาน กลาง และมีการขยายและเชื่อมต่อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ให้แก่โรงเรียนในสังกัดต่างๆ แล้ว แต่สถานศึกษายังดำเนินการ ได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินนี้บ่งชี้ ถึงปัญหาการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน การบูรณาการแผนเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่ง ลักษณะปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์และปัจจัยสำคัญในการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลสำเร็จ ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนของประเทศออสเตรเลียที่พบ ว่า อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งในการนำไปสู่ความสำเร็จในการ ใช้เทคโนโลยีของโรงเรียน ได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การศึกษาและการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็น ทั้งผู้ใช้เทคโนโลยี ผู้จัดสรรทรัพยากรต่างๆ ผู้นำของประชาชน และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความพยายามที่จะ พัฒนาแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีมากขึ้น ดังการศึกษาของ นิคม นาคอ้าย (2549); ขวลิศ เกิดทิพย์ ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และวสันต์ อดิศักดิ์ (2552); ISTE (2009); ไชยวัฒน์ พุทธานุ (2550); Senge (1999); NETS (2009); APEC: Hong Kong (2005); Redish, & Bessette (2005); Bruke (2003) ที่พยายาม ค้นหาว่าอะไรคือพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ แตกต่างออกไปและนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การค้นหา คำตอบภายใต้กรอบมาตรฐานระดับชาติทางเทคโนโลยีสำหรับ ผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นภายใต้ความร่วมมือของสมาคมวิชาชีพ ทางการศึกษา และสมาคมเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ ข้อค้นพบดังกล่าวมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน แต่ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยังมีความจำเป็นมากกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิง

เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลอธิบายภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในภาพรวมได้เป็นอย่างดี

จากปัญหาและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกถึงระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่ โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ปัจจัยที่นำมาศึกษามีน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนก ตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (cause-effect relationship) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ เนื่องจากเป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งเป็นโมเดลที่อธิบาย

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (intervening latent variable) หรือ ตัวแปรแฝงส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรลได้กำหนดให้ ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมเรียกว่า ตัวแปรภายใน และการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 2) สมรรถนะทางเทคโนโลยี 3) การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี และ 4) การบูรณาการเทคโนโลยี ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี วัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และ 4) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี วัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะทางเทคโนโลยี วัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) มีความรู้ทางเทคโนโลยี 2) มีทักษะทางเทคโนโลยี และ 3) มีทัศนคติต่อเทคโนโลยี การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี วัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) มีการจัดหลักสูตรเทคโนโลยี 2) มีการเรียนการสอนเทคโนโลยี และ 3) มีการประเมินผลการเรียนการสอนเทคโนโลยี การบูรณาการเทคโนโลยี วัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) มีความเชื่อในเทคโนโลยี 2) มีการสนับสนุนเทคโนโลยี และ 3) มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี

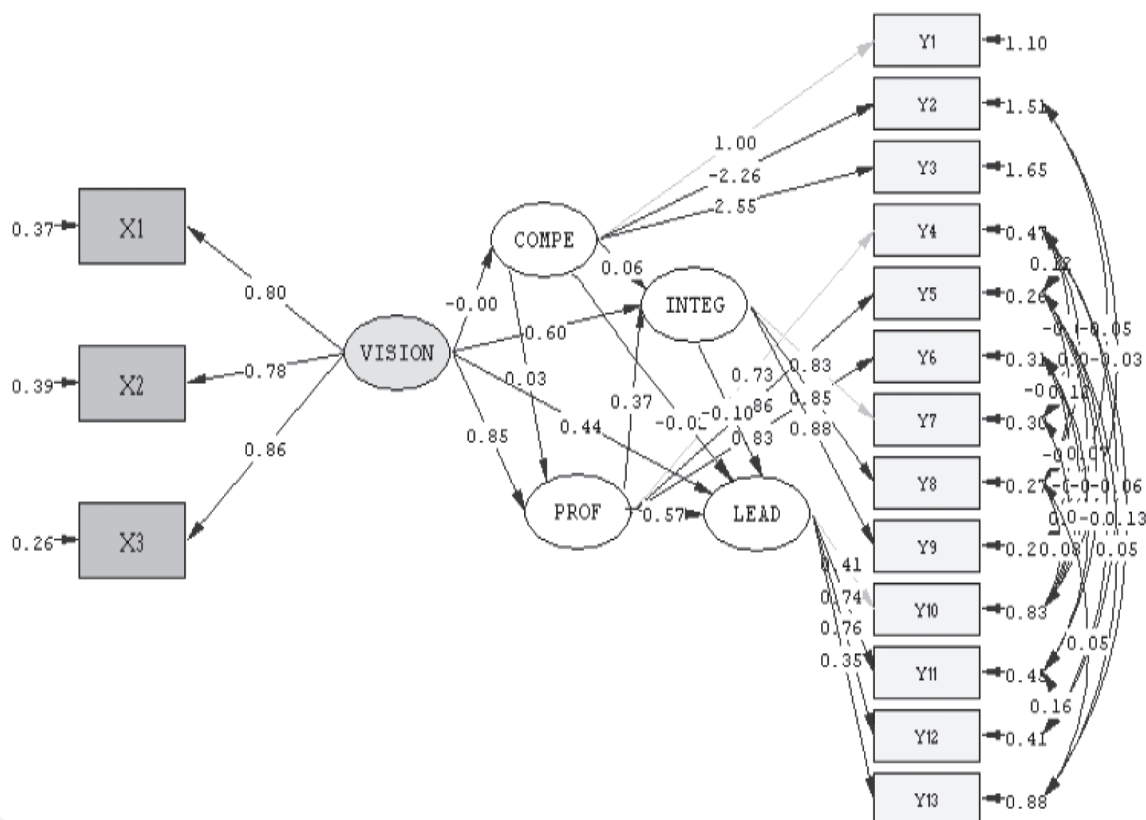
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนเปิดการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 520 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 304 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 139 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 77 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-state random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ตอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีช่วงพิสัยของค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.801 - 0.995 และผลการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันพบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยค่า Chi-square ของตัวแบบการวัดมีช่วงพิสัยตั้งแต่ 0.27 - 6.85 (ที่ df 1 ถึง 5)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยายเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่นำมาศึกษา ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบที ประชากรสามกลุ่ม คือ อายุ 25 - 48 ปี อายุ 49 - 54 ปี และ อายุ 55 - 60 ปี ประสพการณ์เป็นผู้บริหาร 1 - 9 ปี ประสพการณ์เป็นผู้บริหาร 10 - 18 ปี และประสพการณ์เป็นผู้บริหาร 19 - 40 ปี โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) และโปรแกรม LISREL 8.52 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้



Chi-Square=59.14, df=69, P-value=0.79558, RMSEA=0.000

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และขนาดสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Maddux (2002) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาเมืองมีความรู้ทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ และไม่สามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้สร้างประสิทธิผลการนำได้อย่างเต็มที่ หรืออาจกล่าวได้ว่า ในขณะที่ความเพียงพอและความสามารถของเทคโนโลยีได้ถูกนำไปใช้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ความต้องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารก็ยังมีน้อย (McLeod, Logan, & Allen, 2002) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาในปัจจุบันเปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนมีความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ พบว่า ทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้เชิงรุกของงานของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน

ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงมีส่วนทำให้ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์เป็นผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยด้านการบูรณาการเทคโนโลยีระหว่างกลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 1 – 9 ปี และ กลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 19 – 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 1 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 19 – 40 ปี ส่วนภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี และปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 19 – 40 ปี ยังอยู่ในยุคที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังไม่แพร่หลายมากนัก ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 1 – 9 ปี เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารงาน ดังจะเห็นได้จากหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารในปัจจุบันล้วนมีการบรรจุเนื้อหาส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน นักการศึกษาได้มองเห็นพัฒนาการในการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การจัดการศึกษาที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว เกือบทุกห้องเรียนในสถานศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกามีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต มีเว็บไซต์ทางการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (Kleiner, & Lewis, 2003)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทุกกลุ่มขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันย่อมมีโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีแตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) รายงานสภาพและผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในประเด็นของการนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา พบว่า แม้ว่าการพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษามีความก้าวหน้าปาน

กลาง และมีการขยายและเชื่อมต่อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้แก่โรงเรียนในสังกัดต่างๆ แล้ว แต่สถานศึกษาขนาดเล็กยังดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินนี้บ่งชี้ถึงปัญหาการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในการบูรณาการแผนเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน

2. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความเหมาะสมและถูกต้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีโมเดลเหมือนกับโมเดลเชิงสมมติฐานที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสมรรถนะทางเทคโนโลยีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ และมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.32, 0.26 และ 0.19 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ Mirra (2004); Ho (2006); Ertmer, Bai, Dong, Khalil, Park, & Wang (2010); Change (2002); Seay (2004); Scott (2005); Persaud (2006); Miller (2008); Keller (1995); Reinke (1997); Bridges (2003) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกัน คือ วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพในอนาคตขององค์การซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเชิงรุก โดยอาศัยข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (0.01) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี (0.03) และการบูรณาการเทคโนโลยี (0.06) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีทัศนคติต่อเทคโนโลยี รองลงมา คือ มีทักษะทาง

เทคโนโลยี และมีความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.30 และ 0.01 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงน้อย และมีผลทางอ้อมผ่านการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีน้อยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วยมีความรู้ทางเทคโนโลยี มีทักษะทางเทคโนโลยี และมีทัศนคติต่อเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความสามารถในการจดจำและการระลึกได้ของความรู้ทางเทคโนโลยี เป็นข้อมูลที่อยู่ในตัวคน เป็นสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงได้โดยการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ แสดงออกถึงความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีแนวความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Maddux (2002) พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 49 – 54 ปี ซึ่งเป็นวัยใกล้เกษียณ และไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยี

ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด (0.54) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบูรณาการเทคโนโลยี (0.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีการประเมินผลการเรียนการสอนเทคโนโลยี รองลงมา คือ มีการจัดหลักสูตรเทคโนโลยี และมีการเรียนการสอนเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.21, 0.16 และ 0.15 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.85 สอดคล้องกับการศึกษาของ Adkin (2001); Rogers (2000); Scanga (2004); Sorensen (2007); Fulton, Yoon, & Lee (2005); Ringstaff, Kelley, & Shulla (2002) และ จลอง บุญญานันท์ (2547) ที่พบว่า ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบัน นโยบายสำคัญประการหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการคือการเน้นความสำคัญของครูในการเขียนแผนการสอน การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ มีความเชื่อในเทคโนโลยี และ มีความพร้อมในเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00, 0.80 และ 0.78 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบูรณาการเทคโนโลยีจะมีประสิทธิผลหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและสมรรถนะทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ ถ้าขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งย่อมทำให้การบูรณาการเทคโนโลยีไม่สัมฤทธิ์ผล และจากการศึกษาของ Reinke (1997) ศึกษาการพัฒนาและความมีเหตุผลของการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีของครูใหญ่โดยการออกแบบโรงเรียนใหม่ด้วยเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าการบูรณาการเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

อิทธิพลทางตรง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยี ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54, 0.44, 0.10 และ 0.01 ตามลำดับ จากข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงที่สำคัญที่สุดต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ในขณะที่ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงน้อยที่สุดต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า มี 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี คือ ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่ส่งผ่านปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยีและปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.03 และ 0.06 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่ำเมื่อส่งผ่านปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยีและปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยีที่ส่งผ่านปัจจัยการ

บูรณาการเทคโนโลยี จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์อิทธิพลเท่ากับ 0.37 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมสูงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยส่งผ่านปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sorensen (2007) พบว่า การพัฒนาวชิชาชีพครูด้านเทคโนโลยีช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

อิทธิพลรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปร และอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยการพัฒนาวชิชาชีพด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.83, 0.57, 0.10 และ 0.02 ตามลำดับ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lawrence (1999) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 2) การสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี และ 3) การพัฒนาด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์เป็นผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยด้านการบูรณาการเทคโนโลยีระหว่างกลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 1 – 9 ปี และ กลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 19 – 40 ปี แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 1 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยการบูรณาการเทคโนโลยีสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหาร 19 – 40 ปี ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารมาเป็นเวลานานและอยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุราชการเข้ารับการอบรม สัมมนาในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น multi-touch ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่สามารถรับ input ได้หลายจุดพร้อมๆ กัน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสะดวกในการบูรณาการเทคโนโลยี

3. เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสาเหตุสำคัญทางตรงที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี คือ การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี รองลงไปคือ วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงควรส่งเสริม พัฒนา ผลักดันให้มีหลักสูตรเทคโนโลยี การเรียนการสอนเทคโนโลยี การประเมินผลการเรียนการสอนเทคโนโลยี การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

4. เมื่อพิจารณาปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีแม้จะส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีต่ำ แต่ก็ส่งผลทางอ้อมผ่านการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีที่สูงกว่า ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจะต้องเน้นการ

พัฒนาให้มีอิทธิพลผ่านปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีโดยไม่คาดหวังว่าจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยตรง

5. เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ สำหรับสมการโครงสร้างของโมเดล แสดงว่า ตัวแปรแฝงภายนอกซึ่งเป็นตัวแปรสาเหตุ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรสมรรถนะทางเทคโนโลยี การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี การบูรณาการเทคโนโลยี และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จึงยืนยันได้ถึงความตรงของตัวแปรที่นำมาศึกษา จึงให้มีความมั่นใจในการพัฒนาปัจจัยวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยแรก และให้ตระหนักว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในทางอ้อม ดังนั้น ควรพัฒนาให้ผ่านปัจจัยอื่น โดยเฉพาะปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ สมรรถนะทางเทคโนโลยี การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยี

6. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรจำนวนมากที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น การวางแผนการใช้เทคโนโลยี การทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วินัยในการใช้งานเทคโนโลยี และความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนข้อมูลสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ฉลอง บุญญานันต์. (2547). **ปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นฐาน: ทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ขวลิต เกิดทิพย์ ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และ วสันต์ อดิศักดิ์ (2552). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้”. **วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** . (15)1: 141-160.
- ไชยวัฒน์ พุทธาน. (2550). **บทบาทผู้ปกครอง**. ค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2552 จาก gotoknow.org/blog/kpss/135768
- นิคม นาคอ้าย. (2549). **องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการสรุปการสัมมนา เรื่อง ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต**. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.
- Adkin, S. M. (2001). **What do we know about the impact of technology professional development?** Retrieved July 5, 2010 from www.adkinandadkin.com/What_do_We_Know.doc.
- American Association of School Administration: AASA. (2007). **Challenges for school leaders**. Arlington, VA: American Association of School Administrators Press.
- APEC: Hong Kong. (2005). **Development of paperless trading infrastructure technology in Hong Kong**. Retrieved March 12, 2009, from <http://www.apec-ecba.org/english/speakers.htm>.
- Bridges, J. W. (2003). **Principal influence: Sustaining a vision for powerful new forms of learning using technology**. Unpublished doctoral dissertation at University of California, Los Angeles.
- Bruke, R. (2003). **E-leadership**. Retrieved June 1, 2009, from <http://www.metafuture.org/>. Chang, I.H. (2002, March). **Assessing principal's leadership in implementing educational technology policies: An application of structural equation modeling**. Unpublished doctoral dissertation Abstracts International. Retrieved May 4, 2010, from <http://wwwlib.umi.com/Unpublished doctoral dissertations/fullcit/3052162>.
- Ertmer, P. A., Bai, Hl, Dong, C., Khalil, M, Park, S. H., & Wang, L. (2010). **Technology leadership: Shaping administrators' knowledge and skills through an online professional development course**. Paper presented at the SITE 2002, Nashville, Tennessee.
- Fulton, K. Yoon, I. & Lee, C. (2005, August). Technology horizons. **Education Journal**, 23(4): 38-41.
- Ho, Jeanne. (2006). **Technology leadership**. Educational Technology Division: Singapore.
- International Society for Technology in Education: ISTE. (2009). **National educational technology standards for administrators**. Washington, DC: Eugene, OR: Author.
- Keller-Raber, C. A. (1995). **Media literacy skills: Factors influencing successful student mastery**. Unpublished doctoral dissertation at The Florida State University.
- Kleiner, A., & Lewis, L. (2003). **Internet access in U.S. public schools and classrooms: 1994-2002**. Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Lawrence, R. L. (1999). **Islands of innovation: Elementary teachers creating a vision for technology within their teaching repertoires**. Unpublished doctoral dissertation at University of St. Thomas (Minnesota).
- Maddux, C. (2002). Barriers to the successful use of information technology in education. **Computers in the Schools**, 14(3/4): 5-11.

- McLeod, S., Logan, J., & Allen, J. (2002). **Preparing school administrators to use and facilitate the use of information technology: A study of educational leadership programs.** Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Miller, M. L. (2008). **A mixed-methods study to identify aspects of technology leadership in elementary schools.** Unpublished doctoral dissertation at Regent University.
- Mirra, D., R. (2004). **The role of the school superintendent as a technology leader: A Delphi study.** Unpublished doctoral dissertation in educational leadership and policy studies, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- NETS. (2009). **National educational technology standards (NETS) and performance indicators for administrators.** Retrieved January 28, 2010, from <http://www.iste.org/Content/NavigationMenu/NETS/ForAdministrator/2009/Standards>.
- Persaud, B. (2006). **School administrators' perspective on their leadership role in technology integration.** Unpublished doctoral dissertation at Walden University.
- Redish, T., & Bessette, H. (2005). Aspiring administrators' perceptions of technology use among principals. **Gateways to Teacher Education, 17**(1): 5-15.
- Reinke, C. E. (1997). **Development and validation of a principal's staff development sourcebook on leadership for redesigning schools with technology.** Unpublished doctoral dissertation at Kansas State University.
- Ringstaff, C. & L. Kelley. (2002). **The learning return on our educational technology investment: A review of findings from research.** San Francisco: WestEd RTEC.
- Rogers, B. A. (2000, January). **The correlation between teachers' perceptions of principals' technology leadership and the integration of education technology.** Unpublished doctoral dissertation Abstracts International. Retrieved May 4, 2010, for [http://www.lib.umi.com/Unpublished doctoral dissertation/fullcit/9991344](http://www.lib.umi.com/Unpublished%20doctoral%20dissertation/fullcit/9991344).
- Scanga, D. (2004). **Technology competencies for school administrators: Development and validation study of a self-assessment instrument.** Unpublished doctoral dissertation at University of South Florida.
- Scott, G. (2005). **Educator perceptions of principal technology leadership competencies.** Unpublished doctoral dissertation at The University of Oklahoma.
- Seay, D. A. (2004). **A study of the technology leadership of Texas high school principals.** Unpublished doctoral dissertation at University of North Texas.
- Senge, P. (1999). **The dance of change: the challenges of sustaining momentum in learning organizations.** New York: Doubleday/Currency.
- Sorensen, C. A. (2007). **Examining a professional development process for increasing classroom implementation of WEdGate.** Unpublished doctoral dissertation at University of Wyoming.
- Tee, F.W. (2007). Principals' leadership styles as change facilitators in curricular related activities. **The Journal of Educational Administration, 24**(2): 231-247.

โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

A Structural Equation Model of Factors Affecting University Excellence

สิทธิชัย สอนสุภี (Sittichai Sonsupee) *

ดร.ประยุทธ์ ชูสอน (Dr. Prayuth Chusorn) **

ดร.นงศภัคดี ภูสีอ่อน (Dr. Songsak Phusee-orn) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือคณาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย 24 สถาบัน จำนวน 660 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่าที่มีความเชื่อถือได้ 0.97 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ที่พัฒนาตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ ดังนี้ $\chi^2=45.88$, $p\text{-value}=0.08$, $df=34$, $\chi^2/df=1.35$, $RMSEA=0.02$, $CN=736.96$, $CFI=0.90$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.97$, $SRMR=0.01$ 2) ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ คุณภาพผลงานวิจัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และคุณภาพบัณฑิต โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ได้แก่ เสรีภาพทางวิชาการ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรการเงิน และ 3) อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ซึ่งเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงคือ เสรีภาพทางวิชาการ ทรัพยากรบุคคล และระบบการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.98, 0.61, 0.43 ตามลำดับ (2) อิทธิพลทางอ้อมคือ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และระบบการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.84, 0.54, 0.52 ตามลำดับ และ (3) อิทธิพลรวมคือ เสรีภาพทางวิชาการ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคล และระบบการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.98, 0.54, 0.23, 0.08 ตามลำดับ

Abstract

The objectives of this research were to develop and examine the goodness of fit of the structural equation model of factors affecting university excellence. The samples were 660 faculty members from 24 public universities in Thailand, who were selected by multi-stage sampling. The research instrument was rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed by SPSS program and LISREL program. The research results were summarized as follows: 1) A structural equation model of factors affecting university excellence which was developed based on assumptions had index of the goodness of fit with the empirical data as $\chi^2=45.88$, $p\text{-value}=0.08$, $df=34$, $\chi^2/df=1.35$, $RMSEA=0.02$, $CN=736.96$, $CFI=0.90$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.97$, $SRMR=0.01$, 2) the dimensions of university excellence were research quality, social responsibility, and graduate quality, and the factors affecting university excellence consisted of academic freedom, governance, human resources, and financial resources, and 3) direct effects, indirect effects and total effects were factors contributing to university excellence which were ranked into order by path coefficient with descending effects as the following: (1) direct effects consisted of academic freedom, human resources, and governance with the path coefficient of 0.98, 0.61, 0.43, respectively; (2) indirect effects consisted of human resources, financial resources, and governance with the path coefficient of 0.84, 0.54, 0.52, respectively; and (3) total effects consisted of academic freedom,

* ศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

financial resources, human resources, and governance with the path coefficient of 0.98, 0.54, 0.23, 0.08, respectively.

Key words: factors affecting university excellence, a structural equation model

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมของสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นยุคของระบบสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ และแนวโน้มของการพัฒนาการศึกษาของโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นระบบการศึกษาแบบไร้พรมแดนที่มีการเชื่อมโยงกันตั้งแต่ระดับโลก (global) ระดับภูมิภาค (regional) ระดับประเทศ (national) และระดับท้องถิ่น (local) โดยในปี พ.ศ. 2558 การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN community) จะมีผลทำให้เกิดระบบการศึกษาแบบเสรีในภูมิภาคนี้ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและการแข่งขันการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน และย่อมส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงบริบทมหาวิทยาลัยของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) เนื่องจากระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการสร้างเสริมศักยภาพความสามารถของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้มีความเจริญเติบโตได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

มหาวิทยาลัย มีบทบาทหน้าที่สำคัญคือการเป็นศูนย์รวมของวิชาความรู้ชั้นสูง การเป็นแหล่งการศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ และการเป็นศูนย์การให้คำปรึกษาการแก้ไขปัญหาของสังคม โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นและทรงโปรดเกล้าให้สมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ทรงดูแลกรมมหาวิทยาลัยของกระทรวงธรรมการ ซึ่งทรงวางหน้าที่พื้นฐานแก่มหาวิทยาลัยไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การเสาะหาวิชาหรือเปิดโอกาสให้กุลบุตรได้เรียนทำการเสาะหาวิชา เลี้ยงดูทำนุบำรุงนักปราชญ์ผู้สามารถเสาะหาวิชา และใช้ผลนั้นมาสอนกุลบุตรได้ และการเป็นสมอตันความคิดของชาติ และเป็นสถานเลี้ยงคนดีของชาติ (2) ผลของการเสาะแสวงหาวิชานี้ ต้องเอามาวางเป็นแบบแผนสำหรับความประพฤติของชาติ ทั้งทางธรรมะและวิทยาศาสตร์ เป็นหลักตัวอย่างการเป็นเครื่องวัด เป็นที่เก็บรวบรวมและจำหน่ายเผยแพร่ความคิดของชาติเราเอง และช่วยทำการติดต่อกับคณะที่มีหน้าที่คล้ายกันกับของนานาชาติ (3) มหาวิทยาลัยมีกิจสอนกุลบุตร ศิลปะ

วิทยาศาสตร์ เพื่อทำให้ผู้มาเรียนมีความรู้กว้างขวาง เห็นเหตุใกล้ไกล และใช้ความคิดที่ได้บังเกิดขึ้นด้วยการเรียนเป็นผลประโยชน์แก่คณะ และ (4) มหาวิทยาลัยมีกิจสอปล่อกุลบุตรเพื่อวัดความรู้ความสามารถและรับรองเป็นพยานโดยการให้ปริญญาแก่ผู้ที่สมควร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

จากสภาพปัจจุบันของการพัฒนาระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทยได้ขยายตัว และเปลี่ยนแปลงบริบทไปมาก เกิดการผลิติดูแลการที่มีคุณภาพลดลงก่อให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ และขยายตัวไปเป็นวิกฤติทางสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพความอ่อนแอของระบบอุดมศึกษาไทย อันเป็นผลเนื่องมาจากการขยายขนาดและการเพิ่มจำนวนมหาวิทยาลัยมากขึ้น ที่นำไปสู่ความหลากหลายและข้อจำกัดในการจัดการทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอ ทำให้การอุดมศึกษาไทยเริ่มเติบโตอย่างไร้ทิศทาง ไร้ขอบเขต และมีความอ่อนด้อยในด้านคุณภาพมาตรฐาน ระบบอุดมศึกษาเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาสังคม ไปเป็นการอุดมศึกษาเชิงพาณิชย์ที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นสำคัญ (กฤษฎพงศ์ กิตติกร, 2552) การอุดมศึกษาของไทยไม่สามารถพัฒนาได้อย่างที่ควรจะเป็น เกิดวิกฤติด้านคุณภาพการอุดมศึกษาอย่างรุนแรง เป็นวิกฤติความเสมอภาคในโอกาสตามศักยภาพ และนำไปสู่วิกฤติการสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ระบบการอุดมศึกษากลายเป็นเพียงหน่วยเศรษฐกิจที่ผลิตสินค้าและบริการมากกว่าเป็นการศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (จรัส สุวรรณเวลา, 2551)

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ และการสร้างเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับใช้พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศ ด้วยการแข่งขันกับตนเองด้วยการเปรียบเทียบการบริหารจัดการและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานได้ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินการไว้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาในบริบทของไทย (2) พัฒนาผู้ตรวจประเมินผลตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และ (3) พัฒนาคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาของไทยให้สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของการพัฒนาระบบมหาวิทยาลัย เพื่อเอาชนะสภาพปัญหาวิกฤติความด้อยคุณภาพที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาความมีคุณภาพที่เป็นเลิศตามที่คาดหวัง คือการทำให้ผลผลิตของการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดเชิงอุดมคติของมหาวิทยาลัยคือ ความเป็นเลิศทางวิชาการที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีสมดุล (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552) โดยอยู่บนพื้นฐานการดำเนินการที่มีคุณภาพเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละสถาบัน มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะต้องยึดมั่นในหลักการสำคัญคือความอิสระในการบริหาร การจัดการ การดำเนินการ การปกครองตนเอง หรือการกำกับดูแลองค์กรที่เป็นอิสระคล่องตัว และความมีเสรีภาพทางวิชาการในการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยี ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย (Anninos, 2007; Salmi, 2009; Starling, 2005; วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552)

กล่าวโดยสรุป จากเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย สภาพปัญหาวิกฤติคุณภาพของระบบอุดมศึกษา และแนวโน้มการแข่งขันเสรีการศึกษาในอนาคตดังกล่าวข้างต้น ซึ่งทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย ด้วยวิธีการสังเคราะห์โมเดลการวิจัยเชิงสมมุติฐานและนำไปตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นโมเดลต้นแบบหรือใช้เป็นแนวทางการดำเนินการสำหรับการพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ และสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสมตามบริบทได้ ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาวิกฤติคุณภาพการศึกษา และก่อให้เกิดผลประโยชน์และความคุ้มค่าต่อการลงทุนผลิตทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ คณาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย 24 สถาบัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 660 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกต 12 ตัวแปร ได้แก่ (1) ตัวแปรแฝงความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพผลงานวิจัย และความรับผิดชอบต่อสังคม (2) ตัวแปรแฝงเสรีภาพทางวิชาการ วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ การวิจัย การเรียนการสอน และการบริการวิชาการ (3) ตัวแปรแฝงระบบการบริหาร วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปรคือ โครงสร้างการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร (4) ตัวแปรแฝงทรัพยากรบุคคล วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร คือการบริหารบุคคลและวัฒนธรรมการทำงาน (5) ตัวแปรแฝงทรัพยากรการเงิน วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปรคือ การจัดการงบประมาณ และการจัดหารายได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 72 ข้อ ประกอบด้วยส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปมีข้อความจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อความจำนวน 17 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อความจำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร ใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สำหรับการวิเคราะห์สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบที่ผ่านหลักเกณฑ์การพิจารณา ได้แก่ มีค่าไค-สแควร์(χ^2) เท่ากับ 45.88 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ(p-value) เท่ากับ 0.08 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ(χ^2/df) เท่ากับ 1.35 ซึ่งแสดงว่าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังมีค่ารากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.02 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต(CN) เท่ากับ 736.96 มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับความซับซ้อน (PGFI) เท่ากับ 0.43 มีค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และมีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.01 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย พบว่ามีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร พบว่าคุณภาพผลงานวิจัยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.64 และคุณภาพบัณฑิตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46

2.2 องค์ประกอบของปัจจัยเสริมภาพทางวิชาการ ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร พบว่าการวิจัยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือการเรียนการสอนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.66 มี และการบริการวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.61

2.3 องค์ประกอบของปัจจัยระบบการบริหาร ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และโครงสร้างการบริหารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78

2.4 องค์ประกอบของปัจจัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร พบว่าวัฒนธรรมการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 และบริหารบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

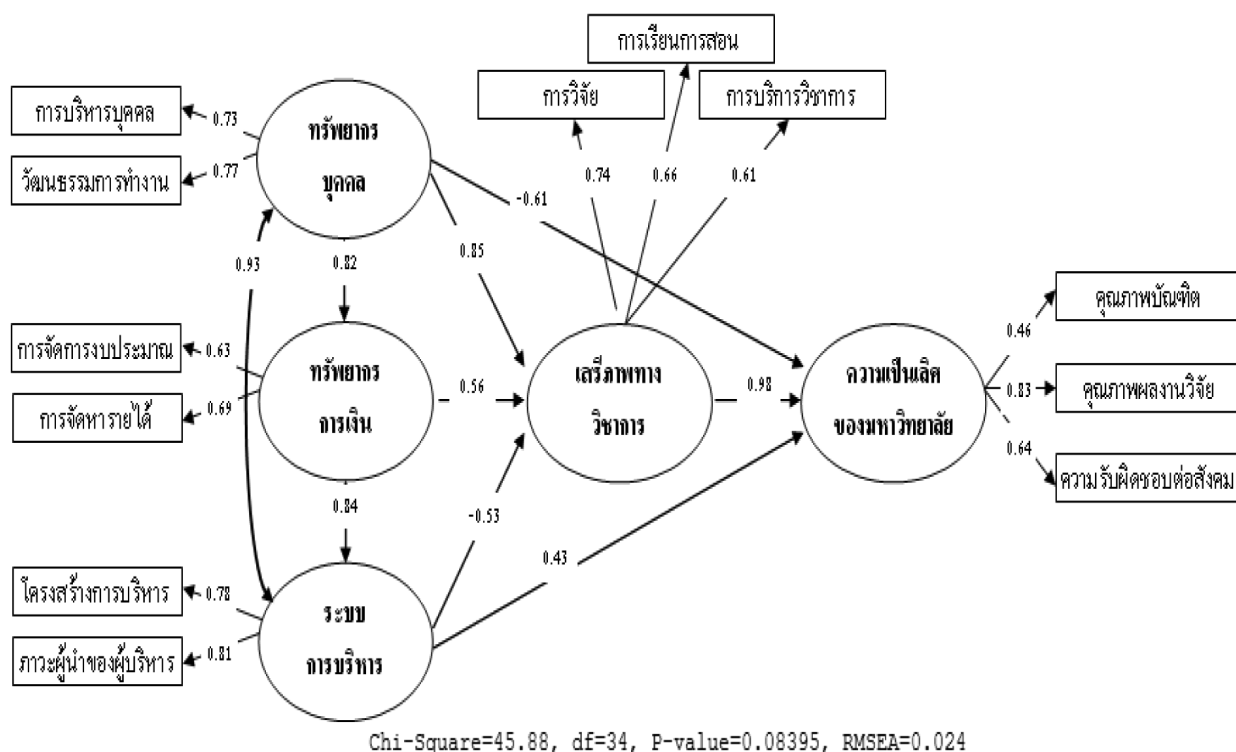
2.5 องค์ประกอบของปัจจัยทรัพยากรการเงิน ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร พบว่าการจัดหารายได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 และการจัดการงบประมาณมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

3.1 อิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มาจาก 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยเสริมภาพทางวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.98 ปัจจัยทรัพยากรบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.61 และปัจจัยระบบการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.43 ตามลำดับ

3.2 อิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มาจาก 3 ปัจจัยได้แก่ ทรัพยากรบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.84 ทรัพยากรการเงินมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 และระบบการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52 ตามลำดับ

3.3 อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มาจาก 4 ปัจจัยได้แก่ เสริมภาพทางวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.98 ทรัพยากรการเงินมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 ทรัพยากรบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23 และระบบการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.08 ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ที่พัฒนาขึ้นตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทดสอบได้แก่มีค่าไค-สแควร์ที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่จะปฏิเสธสมมุติฐานมากกว่า 0.00 และมีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับค่าองศาอิสระมีค่าน้อยกว่า 2.00 โดยมีค่ารากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่าที่บ่งบอกความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร มีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมุติฐานมีค่ามากกว่า 0.90 โดยค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้วด้วยขนาดขององศาอิสระมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับความซับซ้อนซึ่งเป็นปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วย

ความซับซ้อนของโมเดลมีค่าต่ำกว่า 0.50 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติซึ่งเป็นดัชนีที่แสดงขนาดของตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องของโมเดลมีค่ามากกว่า 200 และมีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานซึ่งบ่งบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker, & Lomax, 2010; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ดังนี้

2.1 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบสำคัญคือคุณภาพผลงานวิจัย ซึ่งวัดได้จากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับนานาชาติ และนำไปประยุกต์ใช้ในชุมชนประเทศและสังคม มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ ผลงานตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ ซึ่งได้รับการอ้างอิง มีผลกระทบสูง มีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคม และได้รับจดทรัพย์สินทางปัญญา/สิทธิบัตรที่ได้รับสิทธิ์แล้ว (THE-QS, 2010; Salmi, 2009) โดยพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสำคัญในลำดับรองลงมา มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ ผลงานบริการวิชาการ

ที่เป็นต้นแบบของสังคม ผลงานบริการวิชาการที่ชี้แนะแก้ไข ปัญหาประเทศ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น เป็นแหล่งความรู้ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาของประเทศ และความพอใจของผู้ใช้บริการทางวิชาการ (Salmi, 2009; จรัส สุวรรณเวลา, 2551; วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552) และคุณภาพ บัณฑิต มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ การได้งานทำหรือประกอบ อาชีพอิสระภายในหนึ่งปี การสำเร็จการศึกษาตามกำหนด เวลาของหลักสูตร การใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยี ในการทำงาน การมีผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจ มีความพึงพอใจต่อผลการ ปฏิบัติงานของบัณฑิต (Salmi, 2009; THE-QS, 2010; จรัส สุวรรณเวลา, 2551)

2.2 ปัจจัยเสริมภาพทางวิชาการ มีองค์ประกอบ สำคัญคือการวิจัย ซึ่งวัดได้จากการวิจัยที่ช่วยพัฒนาการทำงาน และการแก้ไขปัญหาของสังคม มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ การ บูรณาการกลุ่มวิจัยหรือศูนย์วิจัยกับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา การ มีเงินทุนวิจัยให้คณาจารย์หรือบัณฑิต การเชื่อมโยงการวิจัยกับ ภาคเศรษฐกิจและสังคม การการวิจัยที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต สภาพปัญหาในชุมชน และการคุ้มครองสิทธิของการวิจัยหรือ ทรัพย์สินทางปัญญา (จรัส สุวรรณเวลา, 2551; วิจิตร ศรีสอ้าน, 2546; ปรัชญา เวลารักษ์, 2546) โดยพบว่าการเรียนการสอน มีความสำคัญในลำดับรองลงมา มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ การจัด หลักสูตรสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การ รับนักศึกษาตามสัดส่วนที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนนักศึกษา หรืออาจารย์ชาวต่างประเทศ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ใช้การวิจัยเป็นฐาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สภาพจริงจากวิถี ชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น และการบริการแหล่งเรียนรู้ตลอด เวลา (NIST, 2009; จรัส สุวรรณเวลา, 2551) และการบริการ วิชาการ มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ การบริการวิชาการที่เชื่อมโยง กับการสอนและการวิจัย การให้คำปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์/ เศรษฐกิจ/สังคม/การศึกษาของประเทศ การบริการชี้แนะ แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของชุมชน การทำนุบำรุงเผยแพร่วัฒนธรรม การกีฬา หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น (จรัส สุวรรณเวลา, 2551; วิจิตร ศรีสอ้าน, 2546)

2.3 ปัจจัยระบบการบริหาร มีองค์ประกอบ สำคัญคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการชี้แนะให้สถาบันมีความ ยั่งยืน มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ ชัดเจน สื่อสัตย์ โปร่งใส เข้มแข็งมั่นคง กล้าคิด กล้าทำ และ กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และยึดถือผลประโยชน์องค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

(Estermann, & Nokkala, 2009; Salmi, 2009) นอกจากนั้น ยังพบว่าโครงสร้างการบริหารมีความสำคัญรองลงมา มีตัวชี้ วัดสำคัญได้แก่ การวางนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม การจัดทำแผนงาน งบประมาณ อัตรา กำลังแบบมีส่วนร่วม การจัดโครงสร้างการบริหารและระบบ งานที่เหมาะสม การมีกลไกเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารที่มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และการ มีส่วนร่วมขององค์กรประชาคมภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย (NIST, 2009; จรัส สุวรรณเวลา, 2551)

2.4 ปัจจัยทรัพยากรบุคคล มีองค์ประกอบ สำคัญคือวัฒนธรรมการทำงาน ที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล มีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ การมุ่งเน้นวัฒนธรรมความสำเร็จและ รับผิดชอบร่วมกัน การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การถ่ายโอนความรู้การทำงานจากผู้เกษียณอายุ การสอนงาน จากผู้มีประสบการณ์ การสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น การจัด สภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและมีสุขภาวะที่ดี และการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย (EFQM, 2010; NIST, 2009; วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552) นอกจากนั้นพบว่าการบริหารบุคคล มีความสำคัญรองลงมา มีตัวชี้วัดสำคัญได้แก่ การกำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ การคัดเลือกสรรหาบุคลากร ใหม่ที่โปร่งใสและเป็นธรรม การบรรจุอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญา เอก การบริหารผลงานค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการตามระบบ คุณธรรม การกระตุ้นบุคลากรให้ผลิตผลงานวิชาการ และ การพัฒนาภาวะผู้นำและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งการ บริหาร (COE, 2010; EFQM, 2010; NIST, 2009)

2.5 ปัจจัยทรัพยากรการเงิน มีองค์ประกอบ สำคัญคือการจัดหารายได้ จากผลประโยชน์การดำเนิน กิจกรรมของมหาวิทยาลัย มีตัวชี้วัดสำคัญได้แก่ การจัดหาผล ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา ที่ดินอาคารสถานที่ การ จัดตั้งกองทุนเงินสะสมคงยอดเงินต้น การรับเงินอุดหนุนการ วิจัยจากแหล่งเงินทุนภายนอก การได้รับสนับสนุนงบประมาณ จากรัฐบาล และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เหมาะสม (Salmi, 2009; จรัส สุวรรณเวลา, 2551) นอกจากนั้น ยังพบว่า การจัดทากรงบประมาณ มีความสำคัญรองลงมา มีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่โปร่งใส การ พัฒนาระบบบัญชีงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ การจัดทำรายงานการเงินที่สะท้อนต้นทุนผลผลิต การควบคุม เงินที่รัดกุมโปร่งใสตามระเบียบกฎหมายเกณฑ์ การจัดระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ (Estermann & Nokkala, 2009; จรัส สุวรรณเวลา, 2551)

3. อภิปรายผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
เป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ดังนี้

3.1 อิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มาจากปัจจัยเสรีภาพทาง
วิชาการมากที่สุด แสดงว่าความมีเสรีภาพทางวิชาการเป็น
ปัจจัยสำคัญลำดับแรกของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความ
เป็นเลิศ สอดคล้องกับทัศนะของ จรัส สุวรรณเวลา (2551)
กล่าวว่าการบริหารมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จเกิดจาก
ความมีเสรีภาพทางวิชาการ ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพ
และการมีพันธะรับผิดชอบต่อสังคม และตามทัศนะของ วิจิตร
ศรีสอ้าน (2552) กล่าวว่าเป้าหมายเชิงอุดมคติของมหาวิทยาลัย
คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการต้องควบคู่ไปกับความสัมพันธ์ทาง
วิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างมีคุณภาพ
โดยเป็นผลที่มาจากอิสรภาพของประชาคมวิชาการในการ
จัดการศึกษา การค้นคว้าวิจัย และการแสวงหาความรู้ได้อย่าง
มีอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Estermann and Nokkala
(2009) พบว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย คือ
เสรีภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในการดำเนินกิจกรรม
วิชาการ การจัดการหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา
โดยมีอิสระอย่างสมบูรณ์ในการทำงานทางวิชาการที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างผลผลิต
ที่มีคุณภาพของประเทศ (Salmi1, 2009) นอกจากนี้พบว่า
ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก
ปัจจัยทรัพยากรบุคคลในลำดับรองลงมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า
มหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ควรให้ความสำคัญกับการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับโมเดล
ของ NIST (2009) ที่แสดงความสัมพันธ์ของเกณฑ์คุณภาพ
การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยการมุ่งเน้นบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยตรงกับผลลัพธ์ขององค์กร แสดง
ว่าองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศต้องให้ความสำคัญกับการ
สร้างความผูกพันที่ดีของบุคลากรทุกระดับ โดยผลลัพธ์ของ
มหาวิทยาลัยมาจากความสามารถพิเศษของบุคลากรที่มีความ
เชี่ยวชาญศาสตร์ระดับสูงที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัย
(จรัส สุวรรณเวลา, 2551)

3.2 อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
เป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มาจากปัจจัยทรัพยากรบุคคลมาก
ที่สุด แสดงว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยทางอ้อมที่สำคัญ ซึ่ง
สอดคล้องกับโมเดลความเป็นเลิศของ EFQM (2010) ซึ่งแสดง
เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยทรัพยากรบุคคลที่ส่งผล

ผ่านปัจจัยกระบวนการ และนำไปสู่ผลลัพธ์ความเป็นเลิศของ
องค์กร และสอดคล้องกับโมเดลของ NIST (2009) ที่แสดง
ความสัมพันธ์ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ
ที่เป็นเลิศ โดยการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ
ผลลัพธ์ขององค์กรผ่านปัจจัยการจัดการกระบวนการ ซึ่งการ
พัฒนาองค์กรจะมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการ
บริหารงานบุคคลต้องเป็นใช้หลักระบบคุณธรรม เพื่อดึงดูด
บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงในระดับนานาชาติให้มาปฏิบัติ
งานในมหาวิทยาลัย (จรัส สุวรรณเวลา, 2551) นอกจากนี้ ยัง
พบว่าความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลทางอ้อม
มาจากปัจจัยทรัพยากรการเงินในลำดับรองลงมา ซึ่งแสดง
ให้เห็นว่าทรัพยากรการเงินมีความสำคัญในลำดับถัดมา ซึ่ง
สอดคล้องกับโมเดลความเป็นเลิศของ EFQM (2010) และ
ผลงานวิจัยของ Salmi1 (2009) ซึ่งกล่าวถึงทรัพยากรการ
เงินที่อุดมสมบูรณ์เป็นปัจจัยสำคัญของ มหาวิทยาลัยชั้นนำ
โดยมหาวิทยาลัยจะมีเงินกองทุนสะสมที่จะใช้ในการพัฒนา
มหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นอิสระ และมีแหล่งเงินทุนจากหลาย
แหล่ง เช่น เงินงบประมาณ เงินอุดหนุนการวิจัย ผลตอบแทน
ที่เป็นเงินกองทุน เงินบริจาค และค่าธรรมเนียมการศึกษา จาก
รายงานผลการวิจัยของ Estermann and Nokkala (2009)
กล่าวถึงการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอิสระในประเทศ
ยุโรป โดยศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
พบว่ามีปัจจัยพื้นฐานด้านทรัพยากรการเงินที่เป็นอิสระ ในการ
แสวงหาและการจัดสรรเงินทุน การเก็บค่าธรรมเนียมการ
ศึกษา เงินกองทุนสะสม และเงินจากแหล่งอื่น การเป็นเจ้าของ
ที่ดิน อาคารสถานที่ และเครื่องมือต่าง และตามทัศนะของ
จรัส สุวรรณเวลา (2551) กล่าวว่าการบริหารมหาวิทยาลัยให้
บรรลุผลความเป็นเลิศ จะต้องมีการจัดการการเงินจำนวนมาก
เพียงพอกับการรักษาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาการไว้ได้ โดย
รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อเป็นการลงทุนใน
สมองและปัญญาของประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐและ
สังคมในระยะยาว โดยเทียนฉาย กีระนันทน์ (2538) กล่าว
ว่าเงินของสถาบันอุดมศึกษาที่มีเสถียรภาพมั่นคงพอเพียง
กับการดำเนินการกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ
ของมหาวิทยาลัย โดยการจัดการการเงินของมหาวิทยาลัย
ควรจะอยู่บนฐานของข้อมูลจริงและเหมาะสม มีเหตุผล ตรง
เป้าหมาย ยุติธรรม และโปร่งใส จึงจะสามารถแก้ปัญหาวิกฤติ
คุณภาพการศึกษาได้ (จรัส สุวรรณเวลา, 2551)

3.3 อิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น
เลิศของมหาวิทยาลัย มาจาก 4 ปัจจัย โดยได้รับอิทธิพลจาก

ปัจจัยทรัพยากรบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยทรัพยากรการเงิน ปัจจัยทรัพยากรบุคคล และปัจจัยระบบการบริหารตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศจึงควรมีกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีระบบสรุปว่า มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่เป็นระบบแบบเปิด ที่มีกลไกการทำงานภายในทำหน้าที่ปฏิสัมพันธ์กันตามวัตถุประสงค์ และมีโครงสร้างเชิงระบบที่ชัดเจน ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นปัจจัยทรัพยากรสนับสนุนการผลิตที่สำคัญคือ ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรการเงิน (2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกลไกการดำเนินการภายในที่เหมาะสม คือ ระบบการบริหารที่เป็นอิสระมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความมีประสิทธิภาพทางวิชาการของประชาคมที่มีพันธะรับผิดชอบต่อสังคม (3) ผลผลิต ซึ่งเป็นผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการผลิต คือบัณฑิต ผลงานวิจัย และความรับผิดชอบต่อสังคม (4) ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย และ (5) สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอกที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เป็นต้น (EFQM, 2010; NIST, 2009; Salmi, 2009; Starling, 2005; จรัส สุวรรณเวลา, 2551; วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลรวมจาก 4 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับได้แก่ เสรีภาพทางวิชาการ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคล และระบบการบริหาร ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรมีกระบวนการ แนวทาง หรือกลไกการดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุดังกล่าวอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม โดยพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพที่เป็นเลิศ จะต้องมีการดำเนินการพัฒนาปัจจัยสาเหตุทุกปัจจัยให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง

1.2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 3 ปัจจัย โดยได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมาจากปัจจัยเสรีภาพทางวิชาการ รองลงมาคือปัจจัยทรัพยากรบุคคล และปัจจัยระบบการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยของรัฐพิจารณากำหนดแนวทางนโยบายและแผนการพัฒนาระบบ โดยจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการตามปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุดก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยเสรีภาพทางวิชาการและทรัพยากรบุคคล ซึ่งควรมีรายละเอียดของการดำเนินการที่สะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของการดำเนินการที่ดี

2. ข้อเสนอแนะประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ในลักษณะการวิเคราะห์กลุ่มพหุเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด โดยอาจใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือกลุ่มตัวอย่างต่างระดับการศึกษา เช่น สถาบันอาชีวศึกษา โรงเรียน เป็นต้น โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้เหมาะสมกับบริบท ปรัชญา และสภาพแวดล้อมของการดำเนินการที่แตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.2 ควรมีการวิจัยประเมินผลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย เนื่องจาก การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาตัวแปรเชิงทัศนคติที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลถึงการดำเนินการเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากมีการเก็บข้อมูลข้อเท็จจริงของการดำเนินการจะมีประโยชน์ในการอธิบายความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) การวิจัยและพัฒนา (research and development) หรือการวิจัยทฤษฎีฐานราก (grounded theory) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาจนำเอาผลของการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการ เช่น การพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่อยู่ในระดับสูง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2552). **วิกฤติ กระบวนทัศน์ มโนทัศน์ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา**. นนทบุรี: วรณกรรม.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2551). **ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2546). **ข้อเสนอต่อการปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2546). **กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). **การปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย รากฐานสำคัญสู่การสร้างยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ**. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2552). **มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทัศนะศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสอาน**. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **ปรัชญาการอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา..
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). **วิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ปี 2570**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- Anninos, L.N. (2007). The archetype of excellence in universities and TQM. **Journal of Management History**, 13(4), 307-321.
- Estermann, T. & Nokkala, T. (2009). **University autonomy in Europe exploratory study**. Retrieved June 20, 2010, from <http://www.eua.be/>
- EFQM. (2010). **The European foundation for quality management excellence model**. Retrieved October 9, 2010, from <http://www.efqm.org/en/>
- NIST. (2009). **Education criteria for performance excellence**. Retrieved June 20, 2009, from <http://www.baldrige.nist.gov/>
- Salmi, J. (2009). **The challenge of establishing world class universities**. Retrieved June 20, 2009. from <http://www.copyright.com/>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R.G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**. 3rd ed. New York: Routledge.
- Starling, G. (2005). **Managing the public sector**. 7th ed. Belmont: Thomson Wadsworth.
- THE-QS. (2010). **QS quacquarelli symonds limited**. Retrieved June 20, 2010, from <http://www.topuniversities.com/university-rankings/asian-university-rankings/methodology/asia-world>

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

Knowledge Management for Task Development of Udonthani Primary Educational Service Area 4

ปรกอบ จันทรทิพย์ (Prokob Jantip)*

ดร.ประยุทธ ชูสอน (Dr. Prayuth Chusorn)**

ดร.ศิริกุล นามศิริ (Dr. Sirikul Namsiri)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง และแนวทางการพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อการปฏิบัติและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่มีการใช้การจัดการความรู้ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 2) เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงในการะงาน 8 กลุ่ม และผลการเรียนรู้ทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มบุคคลและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการนำการจัดการความรู้ และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบตรวจสอบ แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติ แบบติดตามประเมินผลและแบบสรุปผลการประเมิน ผลการวิจัย พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีปัญหาสำคัญ คือ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำและผลการประเมินการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ 2553 อยู่ในระดับพอใช้ ทีมผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการใน 11 แผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนางานทั้ง 8 กลุ่ม ซึ่งจากผลการดำเนินการทำให้ผลการดำเนินการขับเคลื่อน

นโยบายตามกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ 2554 (รอบ 6 เดือนแรก) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติชั้นพื้นฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศร้อยละ 6.3, 4.45 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวัง การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวัง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหลายประการทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ และเกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติ คือ 1) รูปแบบการจัดการความรู้ 2) การยึดถือหลักการปฏิบัติ 4 ประการ 3) องค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการความรู้ 4) คำนิยามถึง 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณและ 10 บทบาทของผู้วิจัยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐาน และ 5) การมีขั้นตอนย่อยในการดำเนินการแต่ละขั้น ทำให้เกิดนวัตกรรมที่เรียกว่า "กรอบการปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4: องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม"

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the past situation, current situation, problem situation, expected situation, guideline in developing the task of the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 4, practicing with knowledge management as well as Participatory Action Research, and 2) to study the

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

changing situation in 8 groups of task and learning performance in both of individual, group, and the Office of Educational Service Area by using the knowledge management as well as Participatory Action Research and to develop the task of the Office of Udontani Primary Educational Service Area 4 by using Participatory Action Research. The research participants included 83 staffs in the Office of Udontani Primary Educational Service Area 4 who volunteered to participate in the study. The instruments using in this study were the Observation Form, the In-depth Interview, the Questionnaire, the Focus Group Discussion, the Checklist, the Revision Record after the practice, the Follow-up and Evaluation Form, and the Evaluative Findings Conclusions. It was found that the Office of Udontani Primary Educational Service Area 4 had major problems as: the average values of O-NET in Pratom Suksa 6 and Matayom Suksa 3 were low. In addition, the evaluative findings of implementation for running policy according to strategy of 2010 annual budget were in “Moderate” level. So, the researcher implemented in 11 knowledge management plans for developing 8 groups of task. The findings of implementation according to strategy of 2011 annual budget (the first round of 6 months), the standard of the Office of Educational Service Area, was in “Very Good” level. According to the O-NET in Pratom Suksa 6 and Matayom Suksa 3, the average values were higher than the average value of country by 6.3, and 4.45 respectively. Furthermore, it was also found that the researcher and co-researchers of the Office of Udontani Primary Educational Service Area 4 had the expected changes, unexpected changes, learning from real practice in many aspects including: the knowledge as well as experience, and body of knowledge from real practice as: 1) the knowledge management model, 2) the focus on 4 practice principles, 3) the body of knowledge in real practice according to the knowledge management plans, 4) the consideration of 10 rationales, 10 codes of ethics, and 10 roles of researcher in Participatory Action Research-based, and 5) the small steps of implementation

in each step led to the innovation called the framework of knowledge management practice for development of the Office of Udontani Primary Educational Service Area 4: this was called body of knowledge obtaining from Participatory Action Research.

Keywords: knowledge management, task development, Udonthani Primary Educational Service Area 4

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยรวมทั้งประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าทุนและแรงงาน การพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีใหม่จำเป็นต้องใช้การวิจัยและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับตน ความรู้ของประเทศในช่วงสหัสวรรษใหม่ จะเห็นได้ว่า หลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลและของเอกชนต่างก็หันมาเตรียม องค์การของตนให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในศักราชใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเหล่านั้นต่างมุ่งเน้นให้มีการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยหวังผลในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้การจัดการความรู้ในองค์การเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548)

เห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การความรู้ เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยังใช้อย่างยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยังมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งยังองค์การมีความรู้มากเท่าไรก็สามารถเรียนรู้ใหม่ ก็จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่มีสิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรเรียนรู้” นั่นเอง การที่องค์การจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น ขึ้นกับความสามารถขององค์การ ในการทำให้วงจรการเรียนรู้ที่กล่าวข้างต้น ได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้กระบวนการที่ว่านี้

คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) นั่นเอง (Davenport,1998 อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิจ,2548) อย่างไรก็ตามโลกในยุคปัจจุบัน เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การตลาด และความต้องการของลูกค้า และคู่ค้า เป็นต้น ดังนั้นการใช้วิธีการจัดการความรู้แบบธรรมชาติอย่างเดียวยากถ้าหากตามโลกไม่ทัน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ต้องการได้ทันเวลาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ในระดับหนึ่งหากองค์กรมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีความเป็นเลิศในหลายด้านที่เป็นการบริหารแบบบูรณาการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การจัดการความรู้ จะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็น ต้องเข้าใจการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพราะปัจจัยของความสำเร็จอยู่ที่การถ่ายโอน การแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความรู้และความเต็มใจ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร จำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ และต้องการความร่วมมือร่วมใจจากทุก ๆ ฝ่าย (บดีนทร์ วิจารณ์,2547)

การจัดการความรู้เป็นการบูรณาการความรู้ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ทุกคนสามารถเติมเต็มความรู้ในการปฏิบัติงานได้ แต่สิ่งที่ท้าทายในการจัดการความรู้ก็คือ คำถามที่ว่าจะมีกระบวนการจัดการความรู้อย่างไร หน่วยราชการถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ให้บริการสาธารณะ ต้องมีการปรับตัวและสร้างฐานความรู้ มิเช่นนั้นจะไม่สามารถแข่งขันได้ เพื่อให้มีแรงขับเคลื่อนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงได้กำหนดไว้ในมาตรา 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2540 ไว้ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร

ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ม.ป.ป.) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาตุม (2550) ได้ข้อสรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การดังนี้คือ ระดับบุคคล 1) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ตระหนักในการแสวงหาความรู้ 3) ทนต่อการเปลี่ยนแปลง 4) มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์ 5) มีส่วนร่วม 6) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 7) คิดและทำอย่างเป็นระบบ 8)สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ระดับกลุ่ม 1) ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน 2) มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ถ่ายโอนระหว่างกัน 5) มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม เป็นเครือข่าย 6)มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระดับองค์การ 1) มีวัฒนธรรมเกิดขึ้นในองค์การ 2) ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน 3) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก 4) เน้นคุณภาพ มีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน 5) มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ 6) บรรยายภาคีเอื้อต่อการเรียนรู้ 7) มีการกระจายอำนาจสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ โดยเห็นว่าในยุคสมัยปัจจุบัน หากจะพัฒนาอะไร คงต้องอาศัยระบบจัดการความรู้ ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในโลกมีมากมายหลากหลาย ทั้งประสบการณ์โดยตรง และสิ่งที่เป็นวิทยาการใหม่ ๆ นั้นเกิดขึ้น นอกจากนี้ในระบบบริหารจัดการก็หดยุคการรวมศูนย์ ซึ่งมีการกำหนดทุกอย่างเป็นรูปแบบตามตัวจากส่วนกลาง เปิดโอกาสไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ หรือองค์การใด ๆ ให้มีโอกาสในการที่จะคิดวิธีที่หลากหลาย เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน เพราะฉะนั้นก็จำเป็นที่พวกเราที่มีหน้าที่ที่จะต้องคิดวิธีการที่หลากหลาย จะต้องแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ซึ่งทางเลือกนี้ส่วนหนึ่งก็อาจจะได้มาจากประสบการณ์เดิมของเรา แต่มีสิ่งที่มีคุณค่ามากมายที่เราอาจจะเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น หรือองค์ความรู้ของคนอื่น โดยที่เราไม่ต้องมาลองผิดลองถูกเอง ระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะเป็นกลไกที่จะช่วยให้เราเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลายนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2550) จากแนวคิดดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำระบบการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปีงบประมาณ 2548 ได้จัดตั้งโครงการนำร่องการจัดการความรู้ โดยจัดตั้งศูนย์

จัดการความรู้ (Knowledge Management Center : KMC) ใน 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งศูนย์จัดการความรู้ดังกล่าวเป็นศูนย์จัดการความรู้เสมือนจริงในรูปแบบเว็บไซต์ด้วยเหตุผลที่มีข้อได้เปรียบด้านความเร็ว ความประหยัดในการแลกเปลี่ยนความรู้ ต่อมาในปีงบประมาณ 2549 ได้กำหนดให้ทุกเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีศูนย์ การจัดการความรู้ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 5 กระบวนการทำงาน ดังนี้ 1. กำหนดโครงสร้างการจัดการความรู้และความรับผิดชอบ 2. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ 3. แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ 4. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. ใช้ความรู้การดำเนินการจัดการความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีงบประมาณ 2548 – 2549 นั้น ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้ผ่านเว็บไซต์แมงมุม ซึ่งเป็นพื้นที่เสมือนที่ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ขณะเดียวกันในช่วงเวลาดังกล่าวได้มีโครงการ “วิจัยและพัฒนาวัฒนธรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้” หรือโครงการ Ed-KM ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของ 3 ฝ่าย คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานกองทุนและสนับสนุนการวิจัยและสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคมได้ส่งเสริมสนับสนุนและเพิ่มโอกาสให้ 17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ 78 สถานศึกษาในโครงการนำการจัดการความรู้ มาเป็นเครื่องมือคุณภาพงานในการะหน้าที่ของตน โดยใช้โมเดล “ปลาหัว” ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม เป็นแนวทางเบื้องต้นในการให้แก่นำเอากระบวนการจัดการความรู้ลงสู่การปฏิบัติ นำเอาเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) มาใช้ในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดความรู้ที่ได้จัดเก็บในคลังความรู้ ผลการดำเนินการในระยะเวลา 1 ปี พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในโครงการสามารถจัดการความรู้ในองค์การของตนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาต่อยอดความรู้ได้ในระดับหนึ่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นองค์การทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย มาตรา 38 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร

และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นองค์การที่ส่งเสริม และสนับสนุนประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพในการเรียนรู้สู่ระดับสากล เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข” และได้ร่วมกันกำหนดพันธกิจ เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนอย่างเสมอภาคและทั่วถึง 2) ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน โดยใช้ระบบเครือข่ายโรงเรียน 4) ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการกระบวน การเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ 5) พัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2547)

จากการติดตามและประเมินผลการประชุมพัฒนายุทธศาสตร์การจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีความต้องการที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน การบริหารคนที่มีวัฒนธรรมต่างกัน ความชำนาญการเฉพาะของบุคลากรที่จะทำงานในกลุ่มต่าง ๆ ความคล่องตัว รวดเร็ว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งจากการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ 2552 ระยะที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.66 อยู่ในระดับพอใช้ โดยได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเป้าหมาย (1.00 – 1.75) และได้ให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้ 1) ควรส่งเสริม สนับสนุนการอ่าน เขียนของนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุน ให้สถานศึกษานำผล NT/O-NET มาศึกษาวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สนับสนุนให้โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี

เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน 3) สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพระดับห้องเรียน เน้นการแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอง และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 ปรากฏว่า ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3,6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3,6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4,2553)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถผลักดันให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ โดยให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมถึงต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 ต่อไป

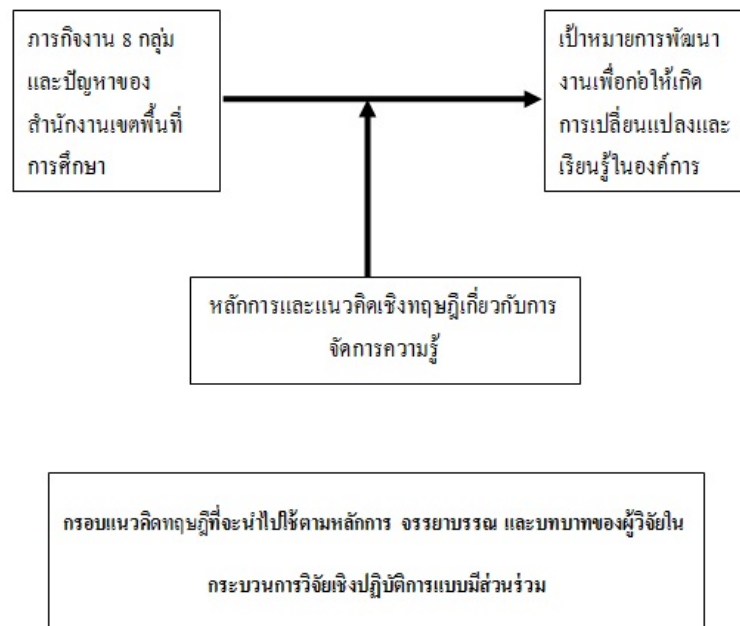
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง และแนวทางการพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 4 เพื่อการปฏิบัติ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ที่มีการใช้การจัดการความรู้ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลง ในภาระงาน 8 กลุ่ม และผลการเรียนรู้ทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการนำการจัดการความรู้ และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานอุดรธานี เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดการจัดการความรู้ และกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย เป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม และเจ้าหน้าที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย รวม 83 ราย การดำเนินการวิจัยมี 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย วงจร PAOR (planning, acting, observing, and reflecting) 2 วงจรใหญ่ใน ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2553 ถึง มิถุนายน 2554 รวมระยะเวลา 8 เดือน ในแต่ละขั้นตอนจะใช้วงจร PAOR เป็นแนวทางปฏิบัติในทุกขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (preparation) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (planning) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (acting) ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (observing) ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting) ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning) ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (re-acting) ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตใหม่ (re-observing) ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re-reflecting) ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ Mills (2000) ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1. แบบสังเกต (observation form) ทั้งแบบมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วม 2. แบบสอบถาม (questionnaire) แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group interview) 3. แบบตรวจสอบหรือบันทึก (examining / records) เช่น แบบตรวจสอบเอกสาร (archival document) เครื่องบันทึกเสียง และบันทึกภาพ (audiotapes and videotapes) บันทึกภาคสนาม (field note) แบบติดตามประเมินผลและแบบสรุปผลการประเมินเป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และบันทึกการสนทนา ใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปโดยใช้หลักการทฤษฎีเชิงอุปนัย (Induction) ตามรูปแบบ ความหมาย ความสัมพันธ์ และผลกระทบของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์โดยใช้ประสบการณ์ของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยด้วย ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม และแบบประเมิน จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาพบรรยาย (Descriptive Statistics) เช่น การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ตามลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และตัวแปรที่ศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ ครั้งแรกจำนวน 51 คน และลูกจ้างประจำ 6 คน สภาพปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 75 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 19 คน แบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนิติศาสตร์ ติดตามและประเมินผล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนและหน่วยตรวจสอบภายใน สภาพปัญหา ซึ่งผลจากการดำเนินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปรากฏว่าผลคะแนนการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ 2552 ในรอบ 6 เดือนแรก (ตุลาคม 2552 - มีนาคม 2553) ได้ผลค่าคะแนนการดำเนินงาน 1.66 อยู่ในระดับพอใช้ และอยู่ในลำดับที่ 180 จากทั้งหมด 185 เขตพื้นที่การศึกษา จากผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการในงานศิลปหัตถกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งที่ 59 ปี 2552 ได้ 34 เหรียญทอง 29 เหรียญเงิน 13 เหรียญทองแดง รวม 76 เหรียญ โดยได้ลำดับที่ 59 จากทั้งหมด 61 เขตพื้นที่การศึกษา และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ปรากฏว่า ในปีการศึกษา 2552 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.08 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 34.34 สภาพที่คาดหวัง ที่ประชุมผู้บริหารได้อภิปรายเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งที่ประชุมได้ข้อสรุปว่า สภาพที่คาดหวังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ให้สอดคล้องกับข้อตกลงที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งทำไว้กับเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างน้อยร้อยละ 4 ผลคะแนนการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ 2554 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับดีมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.75 ขึ้นไป)

หลังจากที่ได้วิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและสภาพที่คาดหวังในภาพรวมโดยทีม

คณะผู้บริหารแล้วได้มอบให้ทีมแกนนำไปจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หลังจากทีกลุ่มต่างๆได้วิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง และเป้าหมายการพัฒนา งานของกลุ่มแล้ว แต่ละกลุ่มจะนำไปสู่การจำแนกองค์ความรู้ที่ จำเป็นต่อการพัฒนางานและจัดทำแผนการจัดการความรู้ของ แต่ละกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ดังนี้

1. หน่วยตรวจสอบภายใน มี 1 แผนคือ การจัดทำแผนพัฒนา หน่วยตรวจสอบภายใน
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มี 1 แผนคือ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของกลุ่ม
3. กลุ่มนโยบายและแผน มี 3 แผน คือ (1) การพัฒนาการเขียนแผนและโครงการ (2) การขอตังงบประมาณ (3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน
4. กลุ่ม อำนวยการ มี 1 แผนคือ การรับส่งหนังสือราชการด้วยระบบ อิเล็คทรอนิกส์
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษามี 1 แผนคือ การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศประชากรวัยเรียน
6. กลุ่ม ส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนมี 1 แผนคือ การพัฒนา ศักยภาพครูและสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มบริหารงานบุคคล มี 1 แผนคือ การพัฒนางานและบุคลากรของกลุ่มบริหาร งานบุคคล
8. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการ ศึกษา คือ การนิเทศแบบบูรณาการและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้

2. การเปลี่ยนแปลง

1) การเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวัง

1.1) การประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการติดตามของคณะกรรมการประเมินการ ดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ 2554 ในรอบ 6 เดือนระหว่างเดือนตุลาคม 2553 – มีนาคม 2554 ปรากฏว่าในกลยุทธ์ที่ 5 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ผลการประเมินได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.75 อยู่ในระดับ ดีมาก

1.2) การยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนอง ต่อนโยบายการยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ O-NET ปีการศึกษา 2553 ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.75 เมื่อเปรียบ เทียบกับคะแนนปีการศึกษา 2552 สูงขึ้นร้อยละ 4.67 และ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ย ก็สูงกว่าระดับประเทศถึงร้อยละ 6.3 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน O-NET ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย

ร้อยละ 42.04 เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนน ปีการศึกษา 2552 สูงขึ้นร้อยละ 7.7 และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับ ประเทศ คะแนนเฉลี่ยก็สูงกว่าระดับประเทศถึงร้อยละ 4.45

1.3) ผลการทดสอบ NT ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 ปรากฏว่าผลการทดสอบกลุ่มสาระภาษาไทย ได้ค่า คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 59.97 อันดับ ที่ 2 ของประเทศ กลุ่ม สาระวิทยาศาสตร์ค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 57.70 อันดับที่ 6 ของประเทศและกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ค่าคะแนนเฉลี่ยร้อย ละ 61.00 อันดับที่ 7 ของประเทศ นอกจากนี้ได้รับโล่และ เกียรติบัตร เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 โครงการรักษารักษา ภาษาไทย เพื่อร่วมเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554 จาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวัง เกิดขึ้นใน 3 ระดับ ดังนี้

2.1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ทุกคน พบว่าบุคลากรทุกระดับภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีขวัญ กำลังใจ ทุ่มเท การปฏิบัติ งาน มีการประสานงานระหว่างกลุ่ม รู้จัก ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมชื่นชมผลงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้รับการยอมรับจากโรงเรียน และจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2) ระดับกลุ่มบุคคล ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกลุ่มทั้ง 8 กลุ่ม พบว่ารู้จักทำงาน เป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของ ตน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมชื่นชมผลงาน ร่วมกัน มีการประสานงานระหว่างกลุ่ม

2.3) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าพบว่ามีปัญหาด้านการบังคับบัญชา ร่วมกันทำงานเป็น ทีม มีการประสาน ร่วมมือการทำงานระหว่างกลุ่ม และกับทาง โรงเรียนดีขึ้น ปัญหาความขัดแย้ง การร้องเรียนลดลง ส่งผล ต่อประสิทธิภาพและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต และบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความพึงพอใจ 74 คน จาก 83 คน คิดเป็นร้อยละ 89.16 นอกนั้นงดออกความเห็น

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ปรากฏดังนี้

3.1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มเจ้าหน้าที่ทุกคน ได้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง พบว่า รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรได้ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร เกิดความไว้วางใจร่วมมือในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน รู้จักการวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างอดีต ปัจจุบัน และเชื่อมโยงไปสู่ความคาดหวังในอนาคตที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการพัฒนาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รู้จักสร้างกรอบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติมากที่สุด รู้จักการออกแบบการวางแผนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานจากสภาพบริบท และความคิดเห็นที่หลากหลายจากบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนางาน โดยความร่วมมือของบุคลากรดังกล่าวและรู้จักนำหลักการไปสู่การปฏิบัติ ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมแสดงองค์ความรู้เดิมออกมาร่วมกับผู้วิจัยได้เสนอความคิดเห็นร่วมกันทั้งทางหลักการและทางทฤษฎี ที่ประชุมร่วมกันอภิปรายและหาข้อสรุปร่วมกัน สร้างเป็นแนวปฏิบัติโดยดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้สรุปร่วมกันเป็นขั้นตอน 1 ร่วมคิด 2 ร่วมปฏิบัติ 3 ร่วมประเมินผล 4 ร่วมชื่นชมผลงาน

3.2) ระดับกลุ่มบุคคล ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยพบว่า (1) รู้และมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการพัฒนางานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (2) รู้จักกระบวนการวางแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทีมวิจัยรู้จักการวิเคราะห์สังเคราะห์ภาพในอดีต ปัจจุบัน และกำหนดความคาดหวังในอนาคต รู้จักจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (3) รู้จักการปฏิบัติตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควบคู่กับการปฏิบัติงานปกติ (4) รู้วิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล (5) รู้วิธีการประเมินผล และสะท้อนผลจากการปฏิบัติงานตามแผนการจัดการความรู้ (6) รู้จักการแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจากปฏิบัติงานตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย (7) รู้วิธีการทบทวนหลังการปฏิบัติเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม (8) รู้วิธีการนำ

ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของแผนการจัดการความรู้ การประเมินและการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรงมีเหตุผลและน่าเชื่อถือ (9) รู้วิธีการสรุปผลการวิจัย และนำเสนอรายงานผลการวิจัยต่อที่ประชุมอย่างเป็นระบบ (10) รู้แนวทางในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย (11) รู้ทักษะในการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (12) รู้จักการประสานความร่วมมือระหว่างทีมผู้วิจัยเพิ่มขึ้น (13) รู้จักการยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมกลุ่มและต่างกลุ่มในการปฏิบัติงาน (14) รู้จักการเสียสละและมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ

3.3) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรที่ร่วมวิจัยทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยพบว่า (1) รู้วิธีการสร้างบรรยากาศในการพัฒนางาน และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2) รู้และมีความเข้าใจในการวางแผนการจัดการความรู้/กิจกรรม และการทบทวนหลังการปฏิบัติ เพื่อการวางแผนใหม่ที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (3) รู้วิธีการสื่อสาร และการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (4) รู้แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน (5) รู้จักการเปลี่ยนวิธีคิดและวิถีคิดและวิธีการทำงานใหม่ที่เป็นระบบมากขึ้น (6) รู้วิธีการจัดทำรายงานผลและเสนอผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ 7) รู้ปัจจัยและกระบวนการที่ทำให้แผนการจัดการความรู้/ กิจกรรมประสบผลสำเร็จ ต้องมีทั้งสภาพบริบทที่เหมาะสมทั้งภายใน และภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ให้การสนับสนุน แนวทางการปฏิบัติตามแผนการจัดการความรู้/กิจกรรมมีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพบริบท กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนและให้ความร่วมมืออย่างดี ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างให้เกียรติและยกย่องให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการพัฒนางานด้วยการจัดการความรู้สอดคล้องกับสภาพปัญหาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และนโยบายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทีมผู้วิจัยร่วมกันพัฒนางานด้วยการจัดการความรู้ในทุกขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2 วงจร 10 ขั้นตอนที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และร่วมกันได้ทราบและรับรู้กระบวนการดำเนินวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

4. องค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง

4.1 รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งการจัดการความรู้ร่วมกันสรุปเป็นรูปแบบ โดยประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้ (1) การการนำเข้า KM ซึ่งเป็นการสร้างทีมเพื่อจัดการความรู้โดยมีองค์ประกอบความรู้ภายใน เช่น ประสบการณ์ กับความรู้จากภายนอกซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร ศึกษาดูงาน และจากวิทยากร (2) กระบวนการ KM โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาเป็นขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (planning) การปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observing) และการสะท้อนผล (reflecting) โดยใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม เรื่อง เล่าเร้าพลัง เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนช่วยเพื่อน เป็นต้น ซึ่งแต่ละกลุ่มได้สรุปขั้นตอนการจัดการความรู้ของกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน มี 4 ขั้นตอน คือ การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การเก็บรักษาความรู้และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) หน่วยตรวจสอบภายในและกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มี 6 ขั้นตอน คือ การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจำแนกความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้ และการปรับปรุงความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ O'Dell (1998) ส่วนกลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษากลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล มี 7 ขั้นตอน คือ การสร้างความรู้การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจำแนกความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้ การประมวลความรู้ และการคัดเลือกความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Beckman (1997) เพื่อทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่ผลการดำเนินงาน คือเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างน้อยร้อยละ 4 และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุในระดับดีมาก

4.2 องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการที่สำคัญในการปฏิบัติ 4 ประการ คือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและเพื่อชื่นชมผลงานร่วมกัน

4.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งแต่ละกลุ่มได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ทำให้เกิดองค์ความรู้ในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ 1) หน่วยตรวจสอบภายใน มีองค์ความรู้ คือ แผนพัฒนาหน่วยตรวจสอบภายในและคู่มือการตรวจสอบภายใน 2) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีองค์ความรู้ คือ วัฒนธรรม

ในการทำงาน และคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน 8 เรื่อง 3) กลุ่มนโยบายและแผน มีองค์ความรู้ คือ เอกสารการเขียนแผนและโครงการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป OBEC , SMIS, B - OBEC , M - OBEC ระเบียบ หลักการ แนวปฏิบัติในการจัดทำคำของบประมาณ และแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามกลยุทธ์ 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน มีองค์ความรู้ คือ แนวทางการจัดการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ คิดผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีองค์ความรู้ คือ โปรแกรมประชากรวัยเรียน 6) กลุ่มอำนวยการ มีองค์ความรู้ คือ โปรแกรมระบบงานสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ 7) กลุ่มบริหารงานบุคคลมี องค์ความรู้ คือ คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน และแหล่งความรู้ 12 เรื่อง และจัดทำโปรแกรม P - OBEC ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 8) กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีองค์ความรู้ คือ แผนการนิเทศแบบบูรณาการ และแนวทางการพัฒนาวิชาการ

4.4 องค์ความรู้จากการปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากองค์ความรู้จากการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน และเกี่ยวกับ “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ใช้หลักการปฏิบัติ 4 ประการ 3) การคำนึงถึงหลักการ 10 จรรยาบรรณ 10 และบทบาท 10 ประการของผู้วิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม และ 4) ขั้นตอนย่อยการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 9 ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย ขั้นตอนชี้แจงกรอบแนวคิดการวิจัยกับทีมบริหาร ขั้นตอนชี้แจงกรอบแนวคิดการวิจัยกับเจ้าหน้าที่ ขั้นตอนศึกษาดูงานหน่วยงานจัดการความรู้ ขั้นตอนประชุมอบรมการจัดการความรู้กับทีมผู้ร่วมวิจัย ขั้นตอนจัดทำคู่มือเพื่อการวิจัยและขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน ประกอบด้วย ขั้นตอนวิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และกำหนดสภาพที่คาดหวัง ขั้นตอนกำหนดเป้าหมายที่พัฒนางานของแต่ละกลุ่ม ขั้นตอนจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางาน และจัดทำแผนการจัดการความรู้และขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดแนวทางปฏิบัติในแผนการจัดการความรู้ ขั้นตอนร่วมกันปฏิบัติกิจกรรม และขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 4 การสังเกต ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดรูปแบบและวิธีการ ขั้นตอนการนำ

เสนอรายงานและขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล ประกอบด้วย ขั้นตอนการสังเคราะห์ความรู้ ขั้นตอนการนำเสนอรายงานและขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ ประกอบด้วย ขั้นตอนการนำเสนอรายงาน ขั้นตอนการสังเคราะห์และวิพากษ์ ขั้นตอนการจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางาน ขั้นตอนจัดทำแผนการจัดการความรู้และขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดแนวทางปฏิบัติในแผนการจัดการความรู้ ขั้นตอนร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมและขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตใหม่ ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดรูปแบบและวิธีการ ขั้นตอนการนำเสนอรายงานและขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผล ประกอบด้วย ขั้นตอนการสังเคราะห์ความรู้ ขั้นตอนการนำเสนอรายงานและขั้นตอนการประเมินและสรุปผล ส่วนขั้นตอนที่ 10 ขึ้นสรุปผลไม่จำเป็นต้องมีขั้นตอนย่อย

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายในประเด็นจากคำถามการวิจัยและประเด็นอื่นๆ ที่พบจากการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติจริงจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4 และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับดีมากจากการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ 11 แผน 36 กิจกรรมที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนางานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานดีมาก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศมีการเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3, 4.45 และผลการทดสอบ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏว่าผลการทดสอบกลุ่มสาระภาษาไทย ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 59.97 อันดับ ที่ 2 ของประเทศ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 57.70 อันดับ ที่ 6 ของประเทศและกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 61.00 อันดับ ที่ 7 ของประเทศกรณีการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล พบว่าบุคลากรทุกระดับภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีขวัญ กำลังใจ พุ่มพ การปฏิบัติงาน มีการประสานงานระหว่างกลุ่ม รู้จัก ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมชื่นชมผลงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้รับการยอมรับจากโรงเรียนและจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ส่วนการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มบุคคล ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกลุ่มทั้ง 8 กลุ่ม พบว่ารู้จักทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมชื่นชมผลงานร่วมกัน มีการประสานงานระหว่างกลุ่มและเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าพบว่าไม่มีปัญหาด้านการบังคับบัญชา ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการประสาน ร่วมมือการทำงานระหว่างกลุ่มและกับทางโรงเรียนดีขึ้น ปัญหาความขัดแย้ง การร้องเรียนลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยเห็นว่าสืบเนื่องมาจากการพัฒนางานด้วยการจัดการความรู้ที่มีรูปแบบสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เชื่อมโยงกับหลักการสำคัญที่ยึดถือ 4 ประการ คือ 1) ร่วมคิด 2) ร่วมปฏิบัติ 3) ร่วมประเมินผลและ 4) ร่วมชื่นชมผลงาน

2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากผลการวิจัยพบว่าบุคคลประกอบด้วยผู้อำนวยการงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ทุกคนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหลายประการนั้น เป็นเพราะว่าผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่เหมาะสม สภาพบริบทที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก แนวปฏิบัติตามแผนการจัดการความรู้ กิจกรรมมีความชัดเจน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตลอดจนมีการให้เกียรติและยกย่องให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมชื่นชมผลงานเพื่อเป้าหมายการพัฒนางานตามสภาพความคาดหวัง คือ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างน้อยร้อยละ 4 และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ความพร้อมและความสนใจที่จะนำการจัดการความรู้มาสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร บุคลากรในองค์กรยอมรับความสำคัญของความรู้และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม บรรยากาศ

ขององค์ส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้ความรู้ ตลอดจนการสนับสนุนการจัดการความรู้ในฐานะนวัตกรรมจะพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรบรรลุผล

3. องค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง จากผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงในการพัฒนางาน โดยใช้การจัดการความรู้และในกรณีที่เกี่ยวข้องกับ “ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ” นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ใช้หลักการสำคัญ 4 ประการ 3) คำนึงถึง 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณและ 10 บทบาทของผู้วิจัยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐาน และ 4) มีขั้นตอนย่อยในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน 1-9 ทำให้ได้กรอบแนวคิดการปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 : องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นกรอบแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัตินี้ทำให้การพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 บรรลุเป้าหมายคือ จากการดำเนินงานของกลุ่มทั้ง 8 กลุ่ม จำนวน 11 แผนการจัดการความรู้ โดยภาพรวมสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมายโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 คือ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างน้อยร้อยละ 4 และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับดีมาก เป็นเพราะได้มีการดำเนินการตามหลักการที่ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตาม 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณ และ 10 บทบาทของผู้วิจัย และขั้นตอนย่อยในการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 1-9 2) รูปแบบการจัดการความรู้ และ 3) การยึดถือหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ (1) ร่วมคิด (2) ร่วมปฏิบัติ (3) ร่วมประเมินผล และ (4) ร่วมชื่นชมผลงานสำหรับการนำกรอบแนวคิดนี้ไปปฏิบัติ จะต้องดำเนินการโดยนำหลักการสำคัญ คือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินและร่วมชื่นชมผลงานตั้งแต่ขั้นตอนศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง แล้วนำมาร่วมกันจัดทำแผนการจัดการความรู้ ร่วมกันนำแผนการจัดการความรู้ไปปฏิบัติร่วมกันตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนกลับ ด้วยกิจกรรมการจัดการความรู้ที่หลากหลาย เช่น การอบรมพัฒนาการศึกษาดูงาน เรื่องเล่าเร้าพลัง การจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ การทบทวนหลังการปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุตามสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมายการพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (วิโรจน์ สารัตนะ , 2550) ที่เสนอแนวคิดว่าในการนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษามาใช้ในกรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมซึ่งเริ่มต้นด้วยขั้นตอนการวางแผน (planning) ผู้วิจัยอาจนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีจากการวิจัยนี้ และของบุคคลอื่นๆไปให้ผู้ร่วมวิจัย (participants) ศึกษาเพื่อให้ความเขาเข้ามาใหม่ ซึ่งอาจจะได้ทั้ง “ กรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติ ” ของพวกเขาออกมา (อาจจัดทำเป็นคู่มือที่ยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนต่อไปของการวิจัยได้ โดยเฉพาะในวงจรที่สอง) จากนั้นจึงเป็นการนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observing) และการสะท้อนกลับ (reflecting) แล้วอาจเริ่มต้นวงจรใหม่อีกครั้งหรือสองครั้ง ซึ่งการวิจัยกรณีนี้จะมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change) ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ที่คาดหวัง ขณะเดียวกันก็มุ่งศึกษาผู้ร่วมวิจัยแต่ละคน กลุ่ม และองค์กร ว่าเกิดการเรียนรู้ (Learning) อะไรใหม่ๆขึ้นมาจากการทำวิจัย ในลักษณะการเรียนรู้จากการกระทำ (learning from practice) ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ Ackerman และ Mandel (1996) ที่พบว่าการจูงใจบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของเรื่องที่ต้องจัดการความรู้ ไม่ใช่ทำเพื่อคนอื่น และบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ จึงจะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนางานจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังแต่หลายกิจกรรมต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไปอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีปัญหาอื่นอีกหลายด้านที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขพัฒนาต่อไป โดยเป็นการแก้ปัญหาในระยะยาวและต่อเนื่อง ไม่เป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้นๆเท่านั้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีปัญหาอื่นที่จะต้องแก้ไขและพัฒนาอีกมากมายจึงสามารถที่จะนำหลักการบริหารอื่นๆที่เหมาะสมกับบริบทมาดำเนินการพัฒนางานได้นอกจากการจัดการความรู้ เช่น หลักการบูรณาการ (integration) หลักการเสริมพลัง (empowerment)

1.4 จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยตามหลักบริหารแบบองค์รวม (holistic approach) เป็นการแก้ไขพัฒนาทุกด้าน แต่ปัญหาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระดับความยุ่งยาก ซับซ้อนในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงควรมีการวิจัยเชิงลึกแบบแยกส่วน เจาะลึกในปัญหาแต่ละด้านต่อไป

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนางานโดยการจัดการความรู้ จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ เกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทุกระดับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามบทบาทและหน้าที่ของตน การรักษาบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีต่อการพัฒนางานของบุคลากรทุกระดับ ทุกกลุ่ม จึงจำเป็นต้องได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า จากการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ส่งผลความสำเร็จตามสภาพที่คาดหวัง ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกระดับเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ระดับต้นสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

1.7 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำแผน/กิจกรรมเพื่อพัฒนางานให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่ยาวขึ้น เช่น ปีงบประมาณ ปีการศึกษา

1.8 จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนางานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้วยการจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จเกิดจากการดำเนินการที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) รูปแบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับการวิจัย 2) หลักการสำคัญที่ยึดถือ 4 ประการ คือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมชื่นชมผลงาน และ 3) การยึดถือหลักการ 10 จรรยาบรรณ 10 และบทบาท 10 ประการพื้นฐานของการวิจัย รวมทั้งการร่วมกันพัฒนาขั้นตอนในการทำงานแต่ละขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จึงต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการพัฒนางานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อยู่เสมอและพัฒนางานให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 หน่วยงานต้นสังกัด ตั้งแต่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความรู้เป็นนโยบายที่สำคัญ จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกระดับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายการวิจัยเพื่อพัฒนางานในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องทุกปี

2.3 เพื่อให้การจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1 การที่จะใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และนำไปใช้อย่างเชื่อมั่นในหลักการมีส่วนร่วมว่าจะส่งผลดีต่อการพัฒนาได้มากกว่า

3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้เป็นกระบวนการพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแล้ว จะต้องมุ่งให้เกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นด้วย ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 ปัจจัยจุดใจที่จะทำให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันอย่างกัลยาณมิตรและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

3.4 ควรคำนึงถึงหลักการหรือนวัตกรรมอื่นๆ ที่จะนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงหรือเพื่อพัฒนางานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากการจัดการความรู้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.5 การพัฒนางานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พึงตระหนักถึงข้อเท็จจริงว่า เป้าหมายการพัฒนาคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องดำเนินการพัฒนาตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่อไปอีกอย่างต่อเนื่อง

4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกกลุ่มทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานของกลุ่ม พร้อมแสวงหาแหล่งสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งทุนและเชิงวิชาการ เช่น ครูสภา สถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในรูปแบบอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น การวิจัยและพัฒนา

(research and development)การวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดความรู้และความเข้าใจสามารถนำการวิจัยรูปแบบอื่นๆมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรต่อยอดงานวิจัยนี้โดยนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปจัดทำรอบวิจัยและพัฒนา (research and development) งานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ.(2548) **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2548.
- บดีรินทร์ วิจารณ์ (2547) . **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท .
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขไชยชัย, ดิสพวงค์ พรชนกนาถ, และปรียวรรณ กรรณล้วน (2548). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.
- วิโรจน์ สารรัตน์ะ. (2550) “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : ข้อเสนอกรอบแนวคิดหนึ่งเพื่อการวิจัยเพื่อเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3(1):3-22**
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ **การจัดการความรู้สำหรับผู้บริหาร** (ม.ป.ท. : ม.ป.พ. : ม.ป.ป.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **รายงานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4. (2547). **แผนกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปี 2547 – 2551** (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2553). **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2552**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547) . **แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** (เอกสารอัดสำเนา)
- _____. (2550) . **รายงานการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรแกนนำจัดการความรู้** . (ม.ป.ท. : ม.ป.พ.)
- สุรัตน์ ดวงชาทุม. (2549) **การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยลัยขอนแก่น.
- Ackerman, M. & Mandel, E. (1996) **Memory in the small: An application to provide task – based organization memory for a scientific community**. Proceeding of the 29 th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, IEEE Computer Society. Honolulu, Hawaii.
- Beckman, T.(1997) **A methodology for knowledge management**. Proceedings of the LASTED International conference on AI and soft computing.
- Mills, G.E. (2000). **Action research: A guide for the teacher researcher**. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Marguadt. M.I. (1996) **Building the learning Organization**. New York: McGraw-Hill.
- O'Dell, C., Grayson, C.J., and Essaides, N. (1998). “If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice”, The Free Press, USA.

ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา: โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์

Collaborative action for Academic Development at Nonsomboon Primary School

ณัฏฐพร ชินบุตร (Nathaporn Chinnabut)*

ดร. นนทกร สมปราณี (Dr. Kanokorn Somprach) **

ดร. นุชwana เหลืองอังกูร (Dr.Nuchwana Luanganggoon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนางานวิชาการและศึกษาผลของการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) มี 2 ระยะ 9 ขั้นตอนคือ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม(preparation) ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามขั้นตอน(P-A-O-R) 2 วงจร 9 ขั้นตอน พื้นที่เป้าหมายการวิจัยคือโรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวิจัยระหว่างภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ถึงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 รวม 3ภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่ม แบบตรวจสอบหรือบันทึกข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1ประสานสัมพันธ์ผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนพ้องร่วมเสวนาศึกษาบริบท ขั้นตอนที่ 3 สร้างพันธะสัญญามุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ขั้นตอนที่ 4 วางแผนร่วมกัน นำไปปฏิบัติ ประเมินผลและพัฒนางาน และขั้นตอนที่ 5 ร่วมเรียนรู้มุ่งสู่คุณภาพและพัฒนาวิชาชีพ ผลที่เกิดจากการสร้างความร่วมมือของผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยรวมทั้งกลุ่มภาคีเครือข่าย 4 ฝ่ายประกอบด้วย 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ชุมชน 3) สถาบันอุดมศึกษา และ 4)โรงเรียน/ศูนย์การศึกษา ได้เกิดโครงการหลัก 2 โครงการที่เป็นกลยุทธ์ และขอบข่ายการพัฒนางานวิชาการ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวัดผลประเมินผล 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา และ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา ภายใต้การดำเนินงานใน 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาวิชาชีพครูด้านการวัดผลประเมินผล

และการวิจัยในชั้นเรียน และยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยภาพรวมการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามค่าเป้าหมาย(target)และตัวชี้วัดทุกโครงการ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้วิจัย ครู ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น ศึกษาพิเศษสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหลายประการ ทั้งด้านความรู้ในบทบาทหน้าที่และประสบการณ์ทำให้เกิดความไว้วางใจ เต็มใจให้ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โรงเรียนมีการทำงานที่เป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ ด้วยจิตสำนึกร่วมในการจัดการศึกษาให้ถึงเป้าหมายที่หวังไว้ร่วมกัน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และโรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายในทุกมาตรฐานในระดับ “ดี”ขึ้นไป โรงเรียนนำผลการดำเนินงานเผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างภาคภูมิใจ

Abstract

The purpose of this research was to develop a collaborative school network in order to improve the academic task in primary school and to study its result by using Participatory Action Research methodology with two phases. The first phase was the preparation and the second included two cycles of Participatory Action Research with nine steps: planning, acting, observing, reflecting, re-planning, re-acting, re-observing, re-reflecting and conclusion. The research was conducted at Nonsomboon Primary School, Kranuan District, Khon Kaen Province. The instruments used in this study were

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

the observation form, in-depth interview form, focus group discussion form and investigation form. The research findings were that the process in five steps of developing the collaboration for academic development consisted of: 1) identify stakeholder, 2) study and discuss by group of collaborators, 3) get a commitment to stated goals, 4) participate the cycles of planning-acting-observing and reflecting 5) participate in learning which leads to quality and professional development. The two main projects for academic development on four areas included: 1) learning and teaching, 2) measurement and evaluation, 3) educational development research, 4) educational supervision. These four areas were set up by the researcher and research participants which were fully collaborated with the four parties of school network including: 1) local government organization, 2) community, 3) university, and 4) school/education center. The project's activities under three strategic issues consisted of: 1) enhancing student centered learning, 2) improving teacher professional development in classroom assessment and classroom action research, 3) developing school environmental arrangements and services that promote learners to naturally develop to the best of their potentiality. These were the ways to reach the school expectation. The project evaluation was found that all project's goal and key performance indicators were successful. Moreover, it was found that teachers, parents, local leaders, education supervisors, and the researcher herself had learned things by practicing in research process both their knowledge of role and duty and their own experience. This affected their trust and willing to collaborate and work with happiness. There were academic climate and systematic working on cycle of quality trying to meet shared goal. This caused effective learning and teaching and higher achievement. School administrator proudly put the internal quality assessment at "Good" level of all educational standard, and successful improvement of educational quality.

Key words: collaborative action, academic task development, primary school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเป้าหมายหลักคือพัฒนาคนไทยทั้งมวลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) การปฏิรูปการศึกษาส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สถานศึกษาถือว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นั่นคือเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และผลดีกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ดังนั้น จึงเป็นความมุ่งมั่นของกระทรวงศึกษาธิการในอันที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและความสะดวกภาคทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่รากฐานของการจัดการศึกษา โดยลดความแตกต่างของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ (อำรุง จันทวานิช, 2547) งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) ซึ่งตรงกับที่ Miller (1965) ได้กล่าวไว้ว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอาใจใส่ต่อการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักการจัดการกระบวนการเรียนรู้

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายังประสบปัญหาอยู่มากในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาครูไม่ครบชั้นและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ

สาระต่างๆของหลักสูตร การวัดและการประเมินผล สถานศึกษาขาดการวางแผนการนิเทศ การส่งเสริมและการพัฒนาให้ครูได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ การประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปีที่ผ่านมาใช้ในการวางแผนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน และเก็บข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (เพ็ญณี แรอรทและคณะ, 2547) ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอน ครูไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (วัฒนามโนจิตร, 2540) ครูผู้สอนไม่เข้าใจหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลง ครูส่วนใหญ่ยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ขาดแคลนครูที่มีทักษะเฉพาะวิชา งบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอนมีจำกัด ครูผู้สอนยังไม่เข้าใจวิธีวัดผลและประเมินผลดีพอ ครูไม่ยอมรับวัฒนธรรมในหน่วยงานเดียวกัน การจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการมีน้อยไม่ทั่วถึง (ทัศนพล ตูมรสุนทร, 2541) โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้โดยตรงสามารถช่วยงานส่งเสริมและพัฒนาทางด้านวิชาการโดยตรงไม่เพียงพอ (ชุดิภาญจน์ ดวงโช, 2540) จากสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พอสรุปได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษา ยังไม่สามารถที่จะพัฒนางานวิชาการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพึ่งพา ประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องโรงเรียนประถมศึกษา ยังไม่สามารถที่จะพัฒนางานวิชาการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพึ่งพา ประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังข้อเสนอแนะในงานวิจัยและพัฒนา รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (Research and Development of Whole School Learning Reform Model) ของทีศนา แคมมณีและคณะ (2548) ที่กล่าวว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการทำงานร่วมกับโรงเรียนในลักษณะของการสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการสั่งการ และแสวงหาแนวทางการปฏิบัติของนักวิชาการ/ศึกษานิเทศก์ให้เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกับโรงเรียน ในขณะที่โรงเรียนควรแสวงหานักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้แก่บุคลากรของโรงเรียน ส่งเสริมและค้นหาครูที่มีศักยภาพให้สามารถทำหน้าที่เป็นครูแกนนำ การเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมรวม ทั้งการทำงานแบบรวมพลัง เสริมพลังอำนาจ (empower) บุคลากรของโรงเรียนโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทุกๆ ด้านเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

จากรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ ประจำปีการศึกษา 2550 พบว่าผลการ

ประเมินภายนอกรอบแรกในมาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” และให้ข้อเสนอแนะให้ (1) พัฒนาครูให้สามารถวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ครบทุกกลุ่มสาระวิชาที่สอนครบทุกคน (3) พัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นกระบวนการกลุ่มและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (4) ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยโครงการให้มากขึ้นครบทุกกลุ่มสาระวิชา (5) จัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนเปลี่ยนการสอนให้มีคุณภาพขึ้น (6) อบรมครูให้มีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มสาระวิชาที่มีผลการเรียนต่ำ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี

นอกจากนี้รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับท้องถิ่น (Local Assessment System) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ดังนี้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 คณิตศาสตร์ 34.52 ภาษาไทย 36.90 วิทยาศาสตร์ 28.93 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 คณิตศาสตร์ 36.04 ภาษาไทย 48.75 วิทยาศาสตร์ 49.79 ภาษาอังกฤษ 30.21 และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (National Test) พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ดังนี้ คณิตศาสตร์ 23.59 ภาษาไทย 34.87 ส่วนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (Ordinary National Educational Test) พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ดังนี้ คณิตศาสตร์ 42.75 ภาษาไทย 37.81 วิทยาศาสตร์ 48.75 ภาษาอังกฤษ 31.09 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2550) จากรายงานผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวทุกรายวิชา มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักเพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการเรียนรู้ของนักเรียน ในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษานั้นความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งความร่วมมือและการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชน เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานทางการศึกษาโดยตรง (McTaggart, 2001) ด้วยเหตุผล

ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญ และมุ่งมั่นในการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและศึกษาผลของการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนางานวิชาการผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนโดยใช้หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. เพื่อกำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ จุดมุ่งหมาย เป้าประสงค์ วิธีการ กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ และรูปแบบความร่วมมือที่ทำให้เกิดการพัฒนางานวิชาการด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. เพื่อศึกษาผลการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยและจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(Participatory Action Research : PAR) กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย

1) การเลือกกลุ่มเป้าหมายด้วยการเลือกแบบเจาะจง(purposive sampling)เป็นโรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น ตามคุณลักษณะ 3 ประการ คือ (1) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50.00 (2) คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ประสงค์จะร่วมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (3) เลือกตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการที่ผู้วิจัยจะเข้าไปปฏิบัติงานภาคสนาม ในระยะเวลาติดต่อกัน 3 ภาคเรียนตั้งแต่ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ถึงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552

2) การเตรียมความพร้อมของผู้ร่วมวิจัย มีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความเข้าใจและความตระหนัก (2) การสร้างความรู้สึกแบบเพื่อนร่วมงานและความเป็นผู้ร่วมวิจัย (3) การเสริมพลังอำนาจด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและขอบข่ายงานวิชาการ (4) การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อการวิจัย(5)การประเมินและสรุปผล

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2 วงจร 9 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (planning) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (acting) ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (observing) ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล(reflecting) ขั้นตอนที่ 5 การวางแผนใหม่(re-planning) ขั้นตอนที่ 6 การปฏิบัติตามแผนใหม่ (re-acting) ขั้นตอนที่ 7 การสังเกตผลใหม่ (re-observing) ขั้นตอนที่ 8 การสะท้อนผลใหม่(re-reflecting) ขั้นตอนที่ 9 การสรุปผล(conclusion)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามวงจรการวิจัย 9 ขั้นตอน โดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงประมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกต (observation form) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก(in-depth interview form) แบบสนทนากลุ่ม (focus group discussion form) และแบบตรวจสอบหรือบันทึก (examining/records) เช่น บันทึกอนุทิน แบบตรวจสอบเอกสาร แผนที่ เครื่องบันทึกเสียงและบันทึกภาพ หลักฐานสิ่งของ บันทึกภาคสนาม แบบติดตามการดำเนินงานโครงการ และแบบประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร จากกิจกรรมต่างๆ ตามขั้นตอนการวิจัย ด้วยการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ด้านข้อมูล (data triangulation) เล้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประมาณด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ขั้นต้นโดยจัดกระทำข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นระเบียบ การจัดกลุ่มข้อมูล การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อยืนยันคำตอบโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation technique) และวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ ได้แก่ รายงานข้อมูลและนำเสนอข้อค้นพบโดยทั่วไป(descriptive analysis method) ตีความข้อมูล (interpretive analysis method) และหาเหตุผล (critical analysis method) แล้วสรุปผลเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีขั้นตอนการสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ 5 ขั้นตอนเพื่อพัฒนางานวิชาการ คือ 1) ประสานสัมพันธ์ผู้เกี่ยวข้อง 2) เพื่อนพ้องร่วมเสวนาศึกษาบริบท 3) สร้างพันธะสัญญามุ่งหน้าสู่เป้าหมาย 4) วางแผนร่วมกัน นำไปปฏิบัติ ประเมินผลและพัฒนางาน 5) ร่วมเรียนรู้มุ่งสู่คุณภาพและพัฒนาวิชาชีพ และผลของการสร้างความร่วมมือดังกล่าวทำให้เกิดโครงการ/กิจกรรม ที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยรวมทั้งกลุ่มภาคี 4 ฝ่าย ได้ร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บรรลุสภาพคาดหวัง ภายใต้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) พัฒนาทักษะด้านการวัดผลประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียน 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยเครือข่ายความร่วมมือทำหน้าที่แตกต่างกันไปแต่มีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากปฏิบัติจริง ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังของเครือข่ายความร่วมมือ (1) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก่อนดำเนินงานโครงการมีฐานข้อมูลเดิมอยู่ระดับ 2.14 หรือ “พอใช้” และทีมผู้วิจัยตั้งเป้าหมายหรือสภาพที่คาดหวังไว้ที่ค่า

ระดับ 3.00 หรือ “ดี” ขึ้นไป ผลการดำเนินงานเมื่อประเมินแล้วสามารถดำเนินการได้อยู่ที่ค่าระดับ 3.42 โดยภาพรวมประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ (2) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติเต็มศักยภาพก่อนดำเนินงานโครงการนี้ฐานข้อมูลเดิมอยู่ระดับ 2.00 หรือ “พอใช้” และผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตั้งเป้าหมายหรือสภาพที่คาดหวังไว้ที่ค่าระดับ 3.00 หรือ “ดี” ขึ้นไป ผลการดำเนินงานเมื่อประเมินแล้วสามารถดำเนินการได้อยู่ที่ค่าระดับ 3.40 โดยภาพรวมประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ 2) การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวังเกิดขึ้น ดังนี้ (1) นักเรียน มีพฤติกรรมดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกชั้น (2) ครู มีการปรึกษาหารือและสื่อสารกันดีขึ้นและจัดทำแผนการเรียนรู้ในทุกวิชาที่สอน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (3) ผู้ปกครองเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง เอาใจใส่ดูแลบุตรหลานมากขึ้น และมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ (4) คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น (5) โรงเรียนมีการทำงานเป็นระบบตั้งแต่การมีวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม การติดตาม กำกับ การประเมินผล และการรายงานผล

2. ขอบข่ายงานวิชาการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวัง ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การวัดผลประเมินผล 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา รูปแบบความร่วมมือที่ให้เกิดการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ตามขอบข่ายงานดังกล่าว คือ การสร้างความร่วมมือกับภาคี 4 ฝ่าย ประกอบด้วย 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ชุมชน 3) สถาบันอุดมศึกษา 4) โรงเรียน/ศูนย์การศึกษา ใน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) ยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การพัฒนาทักษะของครูด้านการวัดผลประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียน โดยมีภาคีเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยยาง)ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และภาคีเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้การสนับสนุนด้านวิทยาการให้ความรู้ด้านการวัดผลประเมิน และการวิจัยในชั้นเรียน ให้คำแนะนำ และนิเทศการสอน ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยมีภาคีเครือข่ายชุมชนท้องถิ่น เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาและ

ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การสนับสนุนงบประมาณด้วยการรวบรวมเงินบริจาคจากผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายโรงเรียน/ศูนย์การศึกษา ซึ่งได้แก่โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สนับสนุนด้านบุคลากรทั้งครูและนักเรียนรวมทั้งงบประมาณในการจัดค่ายวิทยาศาสตร์เพื่อน้อง และการสนับสนุนจากศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกระนวน สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ หนังสือ สื่อ E-book ในการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน

3. เกิดผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการวิจัย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียน

3.1 ระดับบุคคล พบว่า 1) ผู้วิจัย มีการสร้างสัมพันธภาพแบบเพื่อนร่วมงานที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันแทนความสัมพันธ์แบบผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน 2) ผู้ปกครอง มีความเข้าใจในการดูแลเอาใจใส่บุตรหลานทั้งด้านพฤติกรรมและด้านการศึกษาเล่าเรียนเพิ่มขึ้น มีการรวมกลุ่มปรึกษาหารือให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือกันและกันในการแก้ปัญหาของบุตรหลานและช่วยเหลือโรงเรียนอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ 3) ผู้นำท้องถิ่น เห็นความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน มีการสนับสนุนงบประมาณ การแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนนำแนวทางความร่วมมือระหว่างโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในงานอื่นของชุมชน/ท้องถิ่น 4) ครูผู้ร่วมวิจัย มีการปรึกษาหารือและร่วมมือกันทำงาน และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน บุคคล/หน่วยงานอื่น ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ติดต่อประสานงานและออกเยี่ยมบ้านนักเรียนมากขึ้น ทำให้เข้าใจสภาพครอบครัว ความเป็นอยู่และพฤติกรรมของนักเรียนยิ่งขึ้น เข้าใจความรู้สึกของพ่อแม่ที่ห่วงใยบุตรหลาน และปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความรักความเมตตา 5) ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการประสานงาน ส่งเสริมช่วยเหลือการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกันตามหลักความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.2 ระดับกลุ่มบุคคล พบว่า คณะครูผู้ร่วมวิจัย

1) มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และร่วมมือปฏิบัติกิจกรรม 2) ร่วมกันสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล 3) แก้ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนางานวิชาการให้ดำเนิน

ไปตามแผนปฏิบัติการ 4) ตระหนักถึงปัญหาอุปสรรคที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่ แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขหรือพัฒนา 5) มีส่วนร่วมในการวางแผนตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และการปฏิบัติงานควบคู่กันไป 6) ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการเข้าร่วมงานปกติที่โรงเรียนเชิญเข้าร่วม 7) มีการยกย่องเพื่อนร่วมกลุ่ม หรือต่างกลุ่ม ในขณะที่ปฏิบัติงาน 8) มีการบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติงาน 9) มีทักษะในการทำงานร่วมกันตามแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม 10) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 11) เสียสละและมีความสามัคคีในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ เพิ่มขึ้น 12) มีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัยหรือระหว่างผู้ร่วมวิจัยด้วยกันเอง 13) มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของโครงการ การประเมินผลโครงการ และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีเหตุผล และน่าเชื่อถือ 14) มีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปฏิบัติงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม สามารถจัดปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ให้ลดน้อยลง 15) นำเสนอรายงานผลการวิจัยต่อที่ประชุมทีมผู้วิจัย 16) การอภิปราย แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากการการสังเกตผลใหม่ 17) ร่วมสรุปผลการวิจัยและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 18) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน

3.3 ระดับโรงเรียน พบว่า 1) เกิดการร่วมมือกันทำงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์กรเอกชน โดยแต่ละกลุ่มบุคคลต่างทำหน้าที่โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือคุณภาพผู้เรียน 2) มีการสร้างบรรยากาศในการพัฒนางานวิชาการและการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 3) มีการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม 5) มีการเปลี่ยนวิธีคิดหรือวิธีทำงานใหม่ให้ที่เป็นการทำงานที่เป็นระบบครบวงจรมากขึ้น 6) โรงเรียนมีขั้นตอนการทำงาน การวางแผน/โครงการ/กิจกรรมและการทบทวนเพื่อการวางแผนใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ 7) มีการอภิปรายถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จอันเกิดจากพลังความร่วมมือภายในโรงเรียนที่บุคลากรหรือสมาชิกล้วนรับทราบและตระหนักใน

สถานการณ์ที่โรงเรียนกำลังเผชิญ ซึ่งอยู่เป็นตัวเร่งให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุสภาพที่คาดหวัง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการทำงานตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ให้เกียรติและยกย่องให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างการทำงาน ด้วยจิตสำนึกร่วมในการจัดการศึกษาให้ถึงเป้าหมายที่หวังไว้ร่วมกัน จนเกิดการทำงานที่เป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการมุ่งสู่การพัฒนาวิชาชีพของตน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเข้าใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความรัก ความเมตตา เสมือนบุตรหลานของตน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับและศรัทธาในกลุ่มผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันเนื่องมาจากทุกฝ่ายตระหนักในความมุ่งมั่นของโรงเรียนที่จะพัฒนางานวิชาการ ทำให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน ส่งเสริมจากภายนอกซึ่งเป็นอีกหนึ่งพลังอันสำคัญแห่งความสำเร็จ โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายในทุกมาตรฐานในระดับ “ดี” ขึ้นไป ผู้บริหารสามารถนำผลการดำเนินงานเผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างภาคภูมิใจและเริ่มมีบุคลากรจากโรงเรียนอื่นมาศึกษาดูงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการระหว่างปีการศึกษา 2546 ถึงปีการศึกษา 2551 โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ให้ความสำคัญในด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมา คือ การวัดและประเมินผลและการประกันคุณภาพภายในและตามลำดับ นับจากปีการศึกษา 2552 ถึงปัจจุบัน โรงเรียนยังคงให้ความสำคัญในด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งเพื่อรองรับการประเมินภายนอก ส่วนขอบข่ายงานวิชาการที่โรงเรียนให้ความสำคัญมากขึ้น คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษา เนื่องจากขอบข่ายงานดังกล่าวมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาด้านผู้เรียน และด้านครูสู่สภาพที่คาดหวังตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมล ภูประเสริฐ (2545) ; ประเทือง สังข์นาค (2545) ที่กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในการ

จัดการเรียนการสอนและคุณภาพของการศึกษา การปรับปรุง การเรียนการสอนตั้งแต่การวางนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดทำแผนการสอน การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผล และประเมินผล การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ ส่วนสภาพปัญหาด้านวิชาการที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอน ครูสอนไม่ตรงวิชา เอก ครูไม่ใช้สื่อประกอบการสอน และโรงเรียนขาดแคลนสื่อ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสอนที่เพียงพอ อาจเป็นสาเหตุให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2545) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยวิจัยเชิงเจาะลึกและเชิงสำรวจเพื่อประมวลสภาพและปัญหาการจัดการ ศึกษาและการบริหารเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า สถานศึกษามีศักยภาพในการบริการกระจายอำนาจการบริหาร “ในระดับค่อนข้างมาก” ในด้านการบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล และด้านงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารวิชาการซึ่งเป็นด้านที่สำคัญที่สุดนั้นมีศักยภาพในระดับ “ปานกลาง” และเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียน เป็นปกติและให้ความสนใจด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่นๆ ครูไปทำหน้าที่อื่นนอกจากการจัดการเรียนการสอนทำให้กระทบกระเทือนคุณภาพผู้เรียน และได้เสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียน ควรพัฒนาตนเองอย่างมากในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างหลักสูตรท้องถิ่น และการเป็น ผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำทางการสอนสามารถออกแบบการ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพร่วมกับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพิธาน พันทอง (2548) ที่ได้ศึกษาข้อเสนอเชิง นโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้นและมีครูไม่ ตรงตามวิชาที่สอน ครูทำงานสนับสนุนการสอนมากกว่าด้าน การเรียนการสอน และครูขาดความชำนาญเฉพาะสาขา ขาด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ด้าน ICT และ ด้านคอมพิวเตอร์ทั้งการผลิตและการใช้ โรงเรียนขาดแคลนสื่อ เทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ สื่อ CAI

นอกจากนั้นยังพบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ของ นักเรียน ยังขาดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดการ ทำความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรและการบริหารงานวิชาการ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดการนิเทศการศึกษา ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิทยา เชียงกุล (2549) ที่ได้ ศึกษาและจัดทำรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2547/2548 “รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข”เพื่อรายงานสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อ การพัฒนาการศึกษาของประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีร้อยละ 50.2 และสถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 53.8 มีครูอาจารย์บาง ส่วนที่สอนให้ผู้เรียนสนุกและมีความสุขในการเรียน เช่น เล่น เกมส์ ใช้วาดรูปและให้เด็กมีส่วนร่วม ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แต่ก็ยังมีปัญหาว่า ครูจำนวนมากมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ไม่มั่นใจในการนำไป ปฏิบัติ ครูส่วนหนึ่งทำวิจัยไม่เป็น ไม่สามารถใช้กระบวนการวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนได้ สื่อการเรียนยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก นอกจากนี้ยังมีครูส่วนหนึ่งที่สับสน ไม่มั่นใจในการจัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ มีปัญหา ครูไม่ครบชั้น ครูสอนวิชาไม่ตรงวุฒิ เพราะปัญหาขาดแคลนครู ในบางสาขา มีปัญหาการกระจายครูไม่ทั่วถึง บางโรงเรียนมีครู เกิน บางโรงเรียนขาดแคลนครู มีครูไม่ครบชั้น เนื่องจากถึง จะมีจำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียนน้อย แต่มีนักเรียนหลายระดับ ชั้น มีครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา สาขาที่ขาดแคลน ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ จากสภาพปัญหาดังกล่าวโรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ ได้กำหนดสภาพที่คาดหวัง และทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวัง โดย มุ่งหวังให้เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการ ประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา และได้สร้างและประเมินทางเลือกโดย ใช้แผนปฏิบัติการ(action plan) ที่เกิดจากการสร้างความ ร่วมมือกับภาคี 4 ฝ่าย เป็นตัวสอดแทรกหลักและใช้สุนทรีย สนทนา (dialogue) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) สะท้อนคิด (reflection) เป็นเครื่องมือในการถอดบทเรียน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bartol et al.(1998) ที่ให้ทัศนะไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์การ หนึ่งๆอาจเปลี่ยนแปลงได้ที่โครงสร้าง (structure) เทคโนโลยี (technology) คน (people) และวัฒนธรรม (culture) โดยการ เปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยตัวการในการเปลี่ยนแปลง (change agent) และสอดคล้องกับกนกอร สมปราชญ์ (2550) ที่ได้

แสดงทัศนะเกี่ยวกับความร่วมมือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเป็นชุมชน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัวและเพื่อนบ้าน

2. สภาพการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติจริง ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนางานวิชาการ ด้วยหลักความร่วมมือ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ พบว่า โรงเรียนผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 10 และ 16 ที่อิงสถานศึกษาโดยมีค่าระดับคุณภาพ 3.42 และค่าระดับคุณภาพ 3.40 ตามลำดับ โดยภาพรวมประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ทุกโครงการ โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจริงจนประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน สามารถนำผลงานเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ เช่น นายกิตติศักดิ์ ไหมแก้ว,นางสุพัตรา วิเศษลา,นางศรีประไพ ราชมนตรี อย่างไรก็ตาม ยังมีครูผู้สอนที่ไม่ได้จัดทำแผนการสอนและไม่นำบันทึกผลการสอนมาแก้ไขหรือพัฒนาการสอนของตนเองในรูปวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ในทางปฏิบัติแล้วครูผู้สอนยังให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนระดับน้อย จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่สูงขึ้นถึงระดับที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญณี แรอรท และคณะ (2547) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีงานวิชาการบางส่วนที่โรงเรียนยังไม่ได้ปฏิบัติ เช่น การประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปีที่ผ่านมาใช้ในการวางแผนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนและเก็บข้อมูลจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล

นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ระดับโรงเรียน ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทหน้าที่และต่างทำหน้าที่ของตนเอง ยินดีให้ความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังเช่น 1) นักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้น ตั้งใจเรียนสนใจค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน มีความสุขที่ได้มาโรงเรียน ไม่ขาดเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2552 มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกชั้น 2) คณะครูให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำงาน

เป็นทีม 3) ผู้ปกครอง มีการดูแลเอาใจใส่บุตรหลานของตนเองมากขึ้นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนมากกว่าเดิม 4) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษามากขึ้น โรงเรียนมีการทำงานที่เป็นระบบตามวงจรคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากมีการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ประสานสัมพันธ์ผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนพ้องร่วมเสวนาศึกษาบริบท ขั้นตอนที่ 3 สร้างพันธสัญญามุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ขั้นตอนที่ 4 วางแผนร่วมกันนำไปปฏิบัติ ประเมินผลและพัฒนางาน และขั้นตอนที่ 5 ร่วมเรียนรู้มุ่งสู่คุณภาพและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับกนกอร สมปราชญ์ (2550) ที่ได้ทัศนะเกี่ยวกับลำดับขั้นเพื่อความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือ ได้แก่ 1) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ทบทวนอยู่เสมอว่าความร่วมมือที่ดำเนินการอยู่ได้สนองความต้องการของชุมชนแล้วหรือยัง 3) สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างความร่วมมือจะประสบความสำเร็จจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีภูมิหลังและมุมมองแตกต่างกัน ความหลากหลายอาจนำมาซึ่งความขัดแย้ง จึงต้องมีการหลอมรวมความร่วมมือด้วยการสื่อสาร

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้วิจัย ครูผู้ร่วมวิจัย ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่นศึกษานิเทศก์ เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนการวิจัย 9 ขั้นตอนทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และประสบการณ์หลายประการนั้น อาจเนื่องมาจากก่อนดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมของผู้ร่วมวิจัยทั้งในเรื่องทัศนคติ การสร้างสัมพันธ์ภาพและความรู้สึกแบบเพื่อนร่วมงาน แทนความเป็นผู้บังคับบัญชา จนเกิดความไว้วางใจและเต็มใจทำงานร่วมกัน รวมทั้งการเสริมพลังความรู้ให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ หลักการ บทบาทและฐานะของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยที่ต่างมีความเท่าเทียมกัน ในลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสังเกตผล ร่วมสะท้อนผล เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้งานได้ผลดี ตลอดจนสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการวิจัยและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูซึ่งมีเป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาว่าเป็นสิ่งที่ควรร่วมกันไปโดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พึงประสงค์และคาดหวังว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนเนื่องจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ประกอบกับ

ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย จึงทำให้เกิดโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแนวทางสู่เป้าหมายหรือสภาพที่คาดหวัง คือ โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อิงสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีนักเรียนเป็นเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ของการพัฒนา สอดคล้องกับ Mills (2008) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการปฏิบัติคือ ครูนักวิจัยมีอำนาจการตัดสินใจ ทำให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงทางบวกในโรงเรียนและปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน (student outcomes) เป็นการวิจัยโดยครูเพื่อครู ครูนักวิจัยมีพันธะสัญญาในการพัฒนาวิชาชีพและปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ubben et al.(2001) ; Sergiovanni (2001) ที่กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูว่าเป็นพัฒนาให้ครูสามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในความต้องการของครูเนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันและเนื่องจากครูเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่(adult learners) จึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย อีกทั้งต้องคำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน (results-driven education) คือการพัฒนาครูต้องส่งผลดีกับผู้เรียน การพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดรูปแบบคิดอย่างเป็นระบบ(system thinking) ไม่แยกส่วนโดยคำนึงว่าส่วนต่างๆในโรงเรียนต่างส่งผลซึ่งกันและกันและการเป็นผู้กระทำ(active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง ดังนั้นการพัฒนาครูควรต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์

4. องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง

จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงในกรณีที่เกี่ยวข้อง “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ที่เป็นกรอบแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติทำให้การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักความร่วมมือบรรลุเป้าหมาย คือ โรงเรียนผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 10 และ 16 ที่อิงสถานศึกษาโดยมีค่าระดับคุณภาพ 3.42 และค่าระดับคุณภาพ 3.40 ตามลำดับ โดยภาพรวมประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ทุกโครงการ เพราะว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) 5 ขั้นตอนของการสร้างความร่วมมือ 2) ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 9 ขั้นตอน 3) การคำนึงถึง 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณ และ 10 บทบาทของผู้วิจัย 4) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง 5) การใช้สุนทรีย

สนทนา(dialogue) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) สะท้อนคิด (reflection) เป็นเครื่องมือในการถอดบทเรียนเป็นตัวสอดแทรกเสริม สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิณัฐ ประพุทธินิธินสาร (2547) ที่ให้แนวคิดว่าหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ผู้ที่อยู่กับปัญหาหรือผู้ที่เผชิญกับปัญหาเป็นผู้มีบทบาทหลักในการวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุแห่งปัญหาเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ ค้นหาแนวทางปฏิบัติ และแก้ปัญหาได้จริง ให้เขาระดมทุกอย่างทั้งภายในและภายนอกชุมชน หน่วยงานหรือองค์การมาใช้แก้ปัญหา ให้เขาเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาแบบทำไปเรียนรู้ไป ซึ่งสอดคล้องกับวิจารณ์ สารรัตน์ (2549) ที่ให้ข้อสังเกตว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นั้น บทบาทของผู้วิจัยเปลี่ยนไปจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (outside expert) กลายเป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสมอภาคกัน จุดมุ่งหมายการวิจัยจะต้องมีการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน อันเนื่องมาจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานใดๆ โรงเรียนควรศึกษาหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจและนำไปใช้อย่างเชื่อมั่นในหลักการการมีส่วนร่วมว่าจะส่งผลดีต่อการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ การสังเกตและสะท้อนผลเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาต่อไป และขั้นตอนการปฏิบัติกับการสังเกตทำไปพร้อมๆกันได้

1.2 แรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาของโรงเรียน และความร่วมมือการสนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนความช่วยเหลือจากหน่วยงาน องค์การเอกชนภายนอกที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเชิงกลียณมิตร ภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงให้พวกเขาเห็นว่าโรงเรียนกำลังทำสิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนา “บุตรหลาน” ของพวกเขา “เยาวชน” ของชาติที่ผู้ใหญ่ควรช่วยเหลือ ดังนั้นโรงเรียนจึงควรตระหนักในข้อนี้ให้มาก

1.3 การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน จะต้องตระหนักถึงข้อเท็จจริงว่า กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาคือ “นักเรียน” นั้น จะสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาทุกปีการศึกษา

โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาตามวงจรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้เสร็จสิ้นทีละเรื่อง ทีละขั้นตอนไปก่อนที่จะไปขั้นตอนใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ ควรส่งเสริมครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง อาจจะแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น ครุสภา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

2.2 โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพของตัวครูเอง และเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.3 ควรทำวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีภาวะขาดแคลนทรัพยากรโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือหรือองค์ประกอบอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- นกนกร สมปราชญ์. (2550). รายงานการวิจัยเรื่องความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเมธีพิสส์พับลิเคชั่น จำกัด.
- ชุดิกาญจน์ ดวงไข. (2540). การดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัศนพล ตูมรสุนทร.(2541).การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทศนา แยมมณี และ คณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้อย่างทั่วทั้งโรงเรียน. (กพร.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ.(2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- ประเทือง สังข์นาค. (2545). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พินาน พันธ์ทอง. (2548).ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญนิ นนรอก และคณะ. (2547). การสังเคราะห์งานวิจัยและทิศทางการวิจัยในอนาคต. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2549). สภาพการศึกษาไทย ปี 2547/2548 “รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข” พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2549). เอกสารประกอบการศึกษา” การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรอบแนวคิดหนึ่งของการวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง” ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนา มโนจิตร. (2540). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิณัฐ ประพุทธินิติสาร. (2547). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: วนิดา เพรส.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2550). รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 . ขอนแก่น: บริษัทเพ็ญพรินตัง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานการสัมมนาเรื่อง “6 ปีกับการปฏิรูปการศึกษา”. กรุงเทพฯ : บริษัทพริก
หวานกราฟฟิค จำกัด.

อำรุง จันทวานิช. (2547). **แนวทางการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด.

Bartol, K., Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (1998). **Management: A pacific rim focus**. 2nd ed. Roseville NSW:
McGraw-Hill.

McTaggart, R. (2001). “Principles for participatory action research”. **Adult Education Quarterly**. 41(3), 168-187.

Miller, V. (1965). **The public administration of American school system**. New York: The Macmillan Company.

Mills, G.E. (2008). **Action research: A guide for the teacher researcher**. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

Sergiovanni, T. J. (2001). **The principalship: A reflective practice perspective**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.

Ubben, G.C. , Hughes, L.W. , & Norris, C.J. (2001) . **The principal: Creative leadership for effective schools**. 4th
ed. Boston: Allyn & Bacon.

การจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักองค์รวม : กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง
องค์การบริหารส่วนตำบลศิลา จังหวัดขอนแก่น

A Holistic Approach to Early Childhood Educational Management in Sub-district
Administrative Organizations: A Case Study of Dong Pong Early Childhood
Development Center, Sila Sub-district Administrative Organization, Khon Kaen Province

เชยานนท์ มณีพิยจันทร์ (Chayanon Monpianjan) *

ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana) **

ดร.ศิริกุล นามศิริ (Dr. Sirikul Namsiri) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวัง และการเลือกทางเลือกเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง องค์การบริหารส่วนตำบลศิลา และ 2) ศึกษาปรากฏการณ์ของการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการกระทำทั้งระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนปฏิบัติการที่ถือเป็นตัวสอตแทรกหลัก และใช้หลักองค์รวมที่ถือเป็นตัวสอตแทรกเสริมไปปฏิบัติตามวงจรแบบเกลียวสว่าน 2 วงจรของกิจกรรมการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัยคือผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบหรือบันทึก ผลการวิจัย พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองมีการดำเนินการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย และด้านการสนับสนุนจากชุมชน แต่จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพบว่าการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองมีสภาพปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นหลายประการจนส่งผลให้ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกลางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ร่วมวิจัยจึงได้ร่วมกันดำเนินงานโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

รวม 4 โครงการ คือ 1) โครงการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2) โครงการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) โครงการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย และ 4) โครงการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งมีผลทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานกลางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกด้านทุกรายการ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้วิจัย ครู ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลศิลา เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติหลายประการทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ และเกิดความรู้ใหม่จากการปฏิบัติ 3 ลักษณะคือ 1) ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติตามหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในบริบทเฉพาะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง 2) ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการนำหลักองค์รวมเสนอต่อผู้ร่วมวิจัย คือ องค์รวม 4 ประสานเพื่อการพัฒนา และ 3) ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการถอดบทเรียนที่ได้จากการทำงานร่วมกันในขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย คือ SILA CHAIN Model

Abstract

The objectives of this research were to study:
1) the former and present conditions, problems, expectations, possible alternative solutions to solve problems or achieve

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ประจักษ์สุดาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

expectations, and the choices made in formulating an action plan for early childhood educational management at the Dong Pong Early Childhood Development Center; 2) the phenomena, changes, learning by doing at the individual, group and organization levels, and new knowledge created both by the action plan (main intervention) and the holistic approach (additional intervention) within the two cycles of the spiral participatory action research methodology. Research participants consisted of 49 stakeholders affiliated with the Dong Pong Early Childhood Development Center. Research instruments included an observation form, in-depth interview, and document examination. Findings indicated that the Dong Pong Early Childhood Development Center had a four-fold approach to educational management involving personnel and management, an early childhood development center, children enrolled at the center, and community participation. However, it was found that many problems occurred during the previous year of operation with the result that the early childhood development center did not meet the national standards set for local administrative organizations. Subsequently, four projects were initiated to meet national standards by raising the quality of personnel and management, restructuring the early childhood development center, improving the ability of the children at the center, and strengthening community support. Results from the four initiatives at the Dong Pong Early Childhood Development Center indicated the center was able to meet the national standards at the levels expected by these four criteria. In addition, it was found that the researcher, teachers, parents, committee members, and Sila Tambon Administrative Organization personnel were able to increase their knowledge through these revised initiatives by generating new knowledge, conducting participatory action research and establishment of a holistic approach to conducting the four development projects simultaneously using the SILA CHAIN Model.

Key words: holistic approach, early childhood educational management, sub-district administrative organizations

หลักการและเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสปีเด็กสากล เมื่อวันที่ 1 มกราคม พุทธศักราช 2552 อันเป็นกระแสพระราชดำรัสเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของคนในชาติซึ่งจะต้องเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย โดยกระแสพระราชดำรัสดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ในปัจจุบัน นั้นเพราะจากการศึกษาพบว่าประเทศที่มีความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้นมักให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าศักยภาพของมนุษย์ในสังคมจะบ่งบอกได้ถึงสถานภาพความมั่นคงของสังคมนั้น ๆ (อัญชลี ไชยวรรณ, 2552)

สำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยนั้นในปัจจุบันมีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับนี้อยู่หลายหน่วยงาน และหนึ่งในนั้นคือกระทรวงมหาดไทยซึ่งจัดโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2548 พบว่ามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานเหล่านี้รวมทั้งสิ้น 16,841 แห่ง แต่จากการศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาระดับปฐมวัยของไทยมีปัญหาหลายประการ อาทิ การเข้ารับการศึกษาของเด็กปฐมวัยมีอัตราลดลงในแต่ละปี อีกทั้งยังขาดคุณภาพ ซึ่งจากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปี 2548 พบว่ามีสื่อการเรียนที่เหมาะสมเพียงร้อยละ 36.9 ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพียงร้อยละ 38 ซึ่งสาเหตุเกิดจากความไม่พร้อมด้านครู อาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียน และศูนย์การศึกษามีไม่เพียงพอ รวมทั้งการประสานงานระหว่างรัฐและเอกชนขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าพ่อแม่ ผู้ปกครองและครู ยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย และยังมีปัญหาด้านครอบครัวยากจนอีกด้วย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551)

นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา รัฐก็เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมากขึ้นโดยมุ่งที่จะเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา โดยได้มีการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0 - 5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2545 - 2549 ขึ้นเป็นครั้งแรก และนำนโยบายและแผนการ

ศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยที่รัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยด้วยการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพและทั่วถึง และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมารัฐก็ได้สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการถ่ายโอนการจัดการศึกษาปฐมวัยในสังกัดต่าง ๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งในช่วงแรกของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นก็เกิดความสับสนอยู่หลายประการ เช่น 1) เกิดความแตกต่างในด้านคุณภาพและมาตรฐานระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดใหญ่และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็ก 2) ครูพี่เลี้ยงเด็กยังไม่ได้รับการพัฒนาในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร 3) งบประมาณด้านการจัดการศึกษายังจัดสรรได้ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงกับความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเนื่องจากการจัดการศึกษาระดับนี้ไม่ใช่วิทยาศาสตร์ที่ตายตัวจึงไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และ 4) ความขาดแคลนในเรื่องจำนวนครูพี่เลี้ยงเด็กและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (บังอร เทพเทียน และ ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์, 2550)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งหนึ่งที่อยู่ในการดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศิลา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และจากการศึกษาเอกสารการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้มีปัญหามากในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อยู่หลายประการซึ่งสอดคล้องกับปัญหาที่พบจากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในข้างต้น จนทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานกลางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเอาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research: PAR) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ซึ่งจะเป็นการ

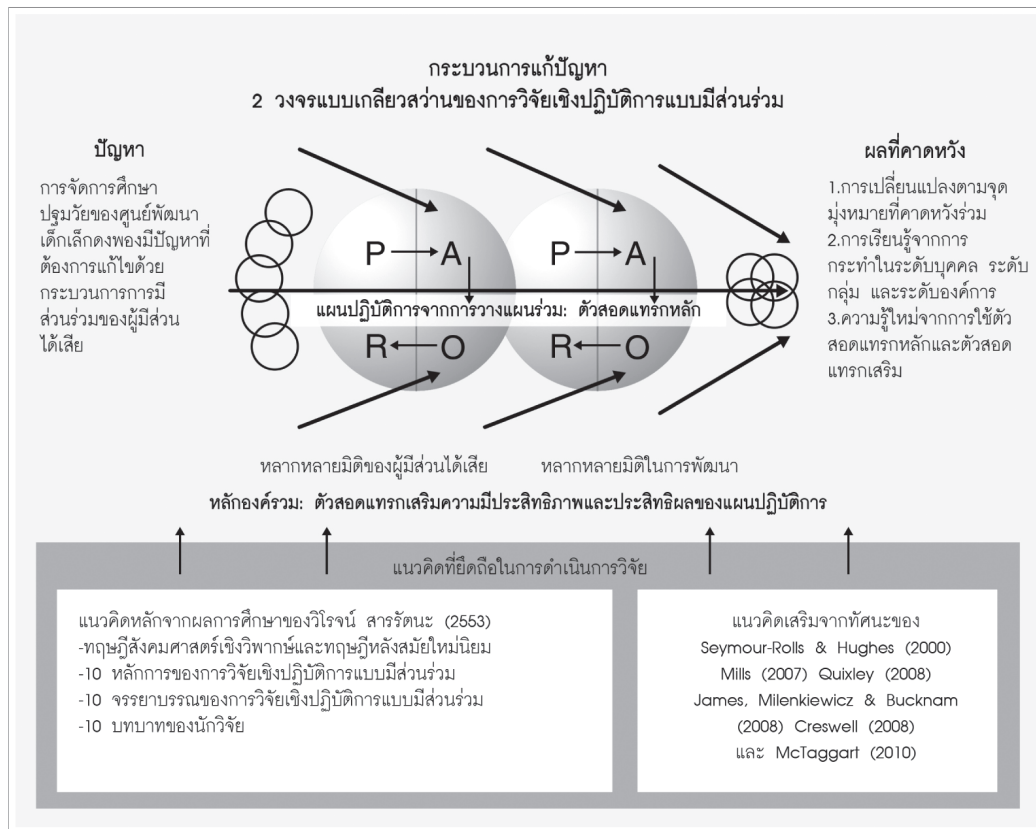
เปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาใหม่ จากเดิมที่ไม่ได้เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนมาเป็นการพัฒนาโดยให้ชุมชนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามรูปแบบและหลักการของการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change) เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ (action learning) ทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์การ และเกิดความรู้ใหม่ (new knowledge) จากการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุลักษณะที่คาดหวัง และการเลือกทางเลือกเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง องค์การบริหารส่วนตำบลศิลา และ 2) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการกระทำทั้งระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนปฏิบัติการที่ถือเป็นตัวสอดแทรกหลัก และใช้หลักองค์รวมที่ถือเป็นตัวสอดแทรกเสริมไปปฏิบัติตามวงจรแบบเกลียวสว่าน 2 วงจรของกิจกรรมการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ระเบียบวิธีวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research: PAR) จากผลการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) เป็นกรอบแนวคิดหลัก และเสริมด้วยแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ อีก 6 ท่าน คือ Seymour-Rolls & Hughes (2000) Mills (2007) Quixley (2008) James, Milenkiewicz & Bucknam (2008) Creswell (2008) และ McTaggart (2010) โดยสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 2 วงจร 10 ขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดกระทำร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (preparation) ในขั้นตอนนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนลงพื้นที่ มีกิจกรรมที่ดำเนินการคือ 1) กิจกรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัย 2) การลงพื้นที่อย่างไม่เป็นทางการ 3) การจัดประชุมบุคลากรภายในหน่วยงาน และ 4) การเตรียมความพร้อมของผู้วิจัย ระยะที่ 2 การลงพื้นที่อย่างเป็นทางการ มีกิจกรรมที่ดำเนินการคือ 1) การเปิดตัวโครงการวิจัยและนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย 2) การนำเสนอแนวคิดเชิงเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการวิจัย 3) กิจกรรมเยี่ยมบ้านผู้ปกครองนักเรียน และ 4) การจัดทำปฏิทินการดำเนินงานเพื่อการวิจัย และการจัดกิจกรรมการสะท้อนผล

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (planning) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 3 กิจกรรมคือ 1) การวิเคราะห์สภาพของงานที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการเปลี่ยนแปลง 2) การจัด

ทำแผนปฏิบัติการ (action plan) และ 3) การสะท้อนผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (acting) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 3 กิจกรรมคือ 1) การกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกัน 2) การประเมินสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองก่อนนำแผนลงสู่การปฏิบัติ และ 3) การนำแผนลงสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (observing) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 3 กิจกรรมคือ 1) การกำหนดเทคนิคและเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการสังเกตผล 2) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การสะท้อนผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 2 กิจกรรมคือ 1) การถอดบทเรียน (lesson distilled) เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานในขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ และขั้นตอนการสังเกตผล และ 2) การสังเกตกิจกรรมการสะท้อนผล

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 2 กิจกรรมคือ 1) การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของงานที่ต้องการพัฒนาเพื่อการ

วางแผนใหม่ และ 2) การสังเกตกิจกรรมการวางแผนใหม่

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (re-acting) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 2 กิจกรรมคือ 1) การกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกัน และ 2) การนำแผนลงสู่การปฏิบัติ

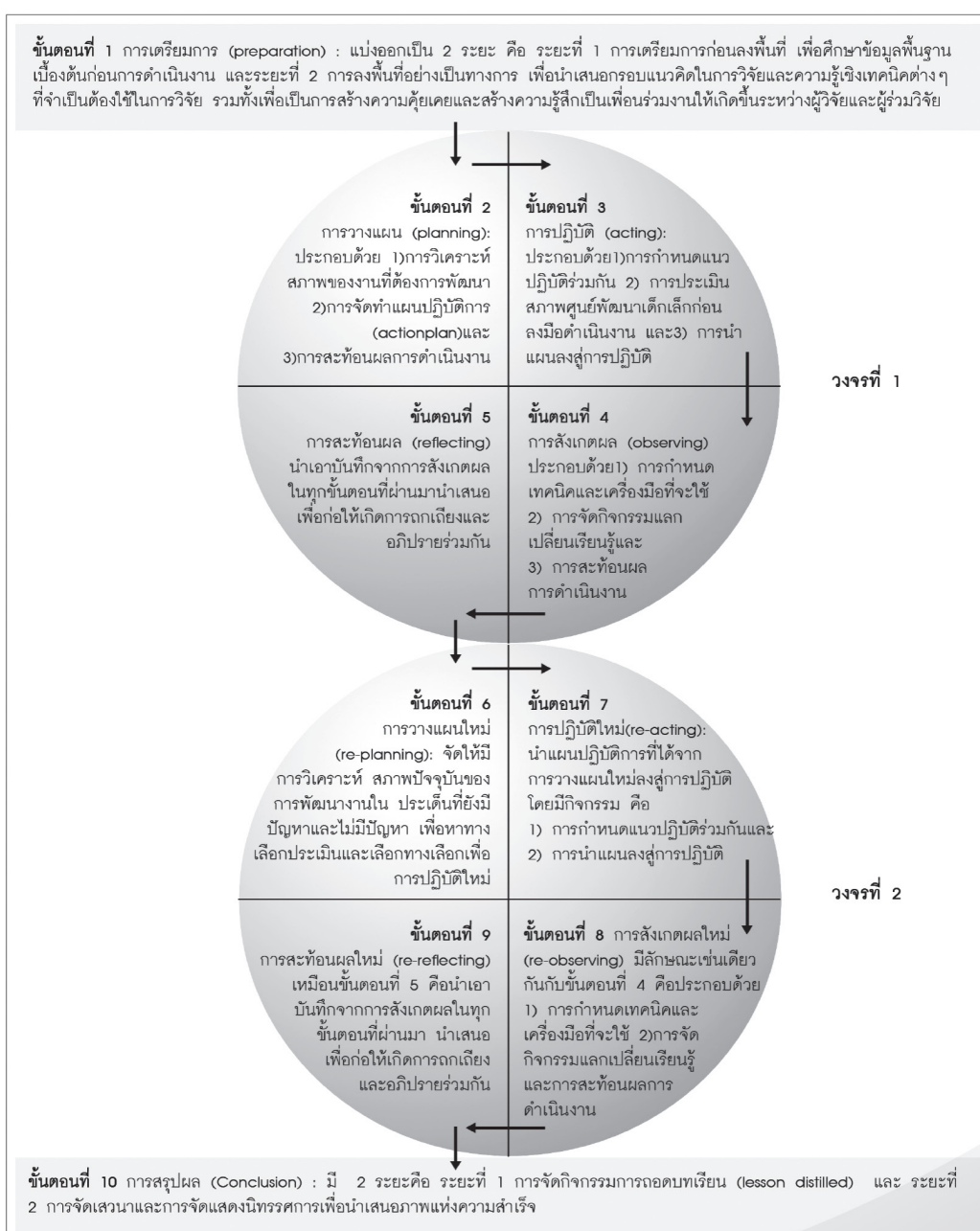
ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observing) มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 3 กิจกรรมคือ 1) การกำหนดเทคนิคและเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการสังเกตผล 2) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การสะท้อนผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re-reflecting)

มีกิจกรรมที่ดำเนินการรวม 2 กิจกรรมคือ 1) การถอดบทเรียน (lesson distilled) เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานในขั้นตอนการวางแผนใหม่ ขั้นตอนการปฏิบัติใหม่ และขั้นตอนการสังเกตผลใหม่ และ 2) การสังเกตกิจกรรมการสะท้อนผลใหม่

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion) มีการดำเนินกิจกรรม 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การจัดกิจกรรมการถอดบทเรียน (lesson distilled) และ ระยะที่ 2 การจัดเสวนาและการจัดนิทรรศการเพื่อนำเสนอภาพแห่งความสำเร็จ

ทั้งนี้ ขั้นตอนการวิจัย 2 วงจร 10 ขั้นตอนดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

สถานที่ดำเนินการวิจัยและผู้ร่วมวิจัย

สถานที่ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง องค์การบริหารส่วนตำบลศิลา จังหวัดขอนแก่น ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานกลางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความประสงค์เข้าร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 3) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผู้วิจัยจะสามารถเข้าไปปฏิบัติงานภาคสนามได้ตลอดระยะเวลาที่จะทำการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ร่วมวิจัย (research participants) โดยยึดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 49 คน ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 17 คน กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 20 คน และ กลุ่มบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลศิลา จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ Mills (2007) ซึ่งจำแนกเป็นสามกลุ่ม คือ 1) แบบสังเกต (observation form) มี 1 ฉบับ คือ แบบบันทึกการสังเกตความก้าวหน้าของโครงการ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มี 1 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกใช้สำหรับการสัมภาษณ์ทีมแกนนำ และ 3) แบบตรวจสอบหรือบันทึก(examining/records) ได้แก่ บันทึกอนุทิน (journals) เครื่องบันทึกเสียงและบันทึกภาพ (audiotapes and videotapes) บันทึกภาคสนาม (field notes) แบบประเมินสภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาปฐมวัย และแบบประเมินโครงการ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 2 ข้อ ได้ดังนี้

ข้อที่ 1 สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาสภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังและการเลือกทางเลือกเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง

สภาพที่เคยเป็นมา

การจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง

นั้นเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 โดยเกิดจากความร่วมมือของคนในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาและแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองในการเลี้ยงดูบุตรหลานของพวกเขา ดังนั้น การจัดการศึกษาในช่วงนี้จึงเป็นไปในลักษณะของการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก จึงส่งผลให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ประสบกับปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของต่าง ๆ ของเด็กเป็นอย่างมากโดยเฉพาะพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของเด็ก ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความวิตกกังวลให้แก่ครูและผู้ปกครองในขณะนั้นเป็นอย่างมาก นั้นเพราะการจัดกระบวนการเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กปฐมวัยนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตเด็กเป็นอย่างมาก ดังที่ เรืองศักดิ์ ปิ่นประทีป (2547) ได้ให้ทัศนะว่าการจัดกระบวนการเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กปฐมวัยนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตของเด็ก เนื่องจากเป็นวัยที่สิ่งแวดล้อมรอบตัวและผู้คนรอบข้างล้วนแล้วแต่มีผลทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่เป็นรากฐานของบุคลิกภาพ อุนิสัย และการเจริญเติบโตที่ส่งผลต่อสมอง สติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด ทักษะชีวิตและความสามารถของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับที่ บังอร เทพเทียน และปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ (2550) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกัน จนกระทั่งต่อมาในปี พ.ศ. 2525 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองขอนแก่น ได้เข้ามาดูแลและสนับสนุนงบประมาณให้บางส่วนซึ่งก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนา และต่อมาในปลายปี พ.ศ. 2545 กรมการพัฒนาชุมชนได้ถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลศิลาดำเนินการตามภารกิจการถ่ายโอน จึงส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองดีขึ้นกว่าที่เคยเป็นมาในอีกระดับหนึ่งแต่ปัญหาต่าง ๆ ก็ยังคงมีอยู่เช่นเดิม

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบัน(ปีการศึกษา 2553) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองมีครู รวม 2 คน และมีนักเรียนรวม 29 คน ซึ่งแม้ว่าอัตราส่วนของครูต่อเด็กนักเรียนจะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้คือ 1 : 20 แต่ก็นับว่ายังเป็นภาระหนักของครูเพราะนอกจากครูทั้งสองคนจะทำหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนแล้ว ยังต้องดูแลงานอื่น ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ทั้งหมดด้วย ซึ่งนับเป็นปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองกำลังประสบอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับที่ บังอร เทพเทียน และปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ (2550) ที่ศึกษาพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านการขาดแคลนครูที่เลี้ยงและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนในด้านการ

บริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กตงพองนั้น ปัจจุบัน ดำเนินการโดยคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลศิลา ซึ่งพบว่า การดำเนินการในรูปของคณะกรรมการยังขาดความเข้มแข็งและ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง ยังไม่เข้าใจและยังไม่เกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนมากนัก ซึ่งปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลศิลาละ ต้องเร่งแก้ไข

สภาพปัญหา

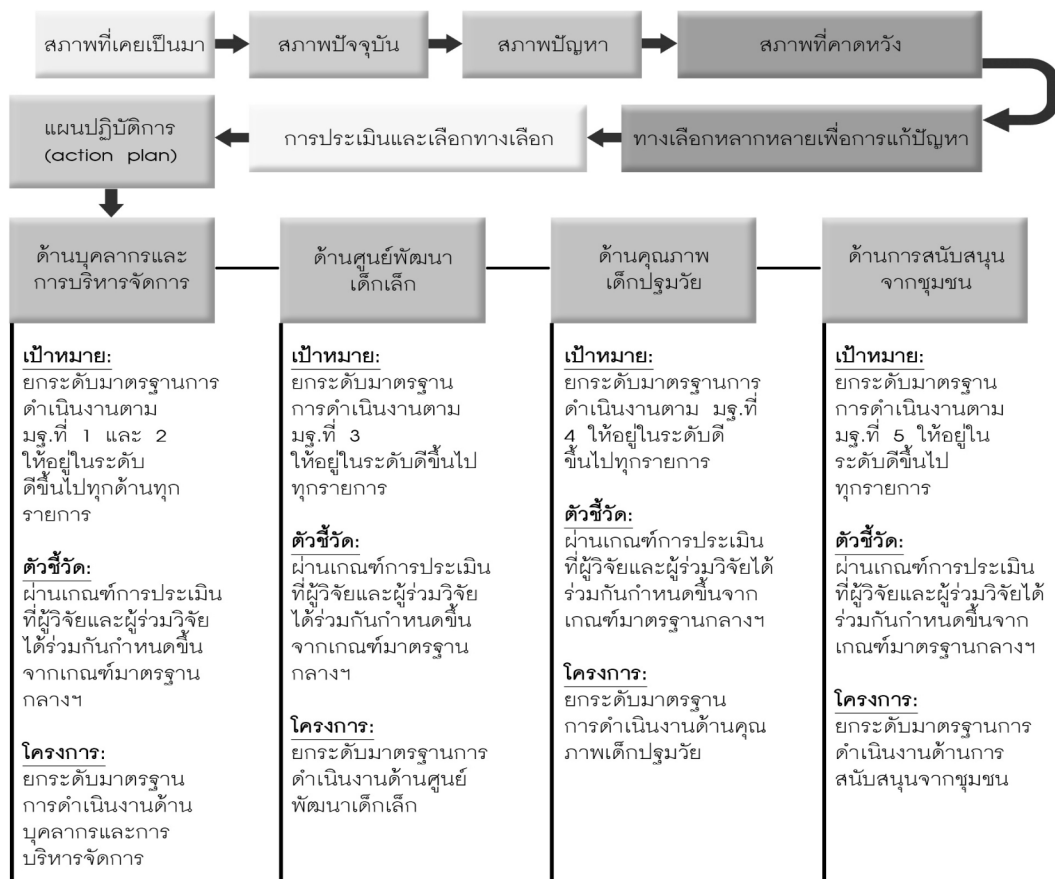
สภาพปัญหาที่พบในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองในปัจจุบันมีอยู่หลายประการจนส่งผลให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน การจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานกลางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร เทพเทียน และ ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ (2550) ที่พบว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ครูพี่เลี้ยงเด็กยังไม่ได้รับการพัฒนาในเรื่องการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร งบประมาณด้านการจัดการ ศึกษา ยังจัดสรรได้ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และการขาดแคลนครูพี่เลี้ยงเด็กและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เดชบุญ (2550), รุ่งทิพย์ แก้วประเสริฐกุล (2550), กิตติศักดิ์ ชัยช่างชิต (2550), จรรยา แสนหล้า (2551) และ สุนิษา อรัญมิตร (2552) ที่ศึกษาพบว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีสภาพปัญหาในการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน

สภาพที่คาดหวัง

จากการกำหนดร่วมกันเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังจากการแก้ปัญหาของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย พบว่า โดยภาพรวมคาดหวังว่าเมื่อได้นำแผนปฏิบัติการลงสู่การปฏิบัติเสร็จสิ้นแล้วจะส่งผลให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน กลางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ/การจัดโครงสร้างองค์การ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก 4) ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย และ 5) ด้านการสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ใน “ระดับดี” ขึ้นไปทุกด้าน ทุก รายการ

ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุลสภาพที่คาดหวัง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันระบุทางเลือกที่หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุลสภาพที่คาดหวังโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากหลากหลายแหล่งมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา แล้วจึงทำการ ประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพองร่วมกัน สุดท้ายได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการ(action plan) ที่ประกอบด้วยโครงการ 4 โครงการที่จะนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการ ปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงพอง ซึ่งได้แก่ (1) โครงการยกระดับ มาตรฐานการดำเนินงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ (2) โครงการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (3) โครงการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้าน คุณภาพเด็กปฐมวัย และ (4) โครงการยกระดับมาตรฐาน การดำเนินงานด้านการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งสามารถแสดง ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

ทั้งนี้ ในการนำแผนปฏิบัติการหรือโครงการทั้งหมดลงสู่การปฏิบัตินั้นผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้ยึดถือหลักองค์รวม (holistic approach) ซึ่งถือเป็นตัวสอดแทรกเสริม (additional intervention) ในการวิจัย มาเป็นแนวคิดร่วมกันเพื่อมุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองให้ครอบคลุมงานในทุกด้าน ซึ่งการยึดหลักองค์รวมในการจัดการศึกษานี้สอดคล้องกับที่ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2549) ได้ให้ทัศนะว่าการจัดการศึกษาโดยองค์รวมนั้นโรงเรียนและสถาบันต่าง ๆ ในสังคมต้องร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งมีใช้ต่างคนต่างทำ และต้องลงมือทำทุกด้านไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์

ข้อที่ 2 ปรากฏการณ์ของการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้จากการกระทำทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนปฏิบัติการที่ถือเป็นตัวสอดแทรกหลักและใช้หลักองค์รวมที่ถือเป็นตัวสอดแทรกเสริมไปปฏิบัติ

ปรากฏการณ์ของการปฏิบัติ

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำแผนปฏิบัติการที่ถือเป็นตัวสอดแทรกหลัก และใช้หลักองค์รวมเป็นตัวสอดแทรกเสริมตามรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปปฏิบัติ ได้ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานกลางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับ “ดี” ขึ้นไปทุกด้าน ทุกรายการ ซึ่งเป็นไปตามที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้

การเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติ

การเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติ พบว่า ได้เกิดขึ้นใน 2 ลักษณะคือ 1) การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง คือ การที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองมีผลการประเมินในแต่ละมาตรฐานทุกด้าน ทุกรายการ อยู่ในระดับ “ดี” ขึ้นไป ทั้งนี้ เนื่องมาจากการใช้แผนปฏิบัติการที่มีลักษณะเด่นเฉพาะคือเป็นแผนที่เกิดขึ้นจากการจัดกระทำร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และ

อาจเนื่องมาจากสาเหตุอื่น ๆ อีก เช่น การให้ความร่วมมือของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังที่ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (2545) กล่าวไว้ในการพัฒนาเด็กนั้นจะต้องให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจึงจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงลักษณ์ โกศรี (2549) และ Stewart (1993 อ้างถึงใน สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2551) ที่กล่าวถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพไว้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีคุณภาพได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและคนในชุมชน อีกทั้งอาจเนื่องมาจากการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่างบประมาณเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการดำเนินงานเพราะถ้าการดำเนินงานขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการแล้วก็ยากที่จะสำเร็จได้ ซึ่งปัญหาด้านงบประมาณนี้เป็นปัญหาหลักของการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล อันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บังอร เทพเทียน และ ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ (2550), วันเพ็ญ เดชบุญ (2550), รุ่งทิพย์ แก้วประเสริฐกุล (2550), กิตติศักดิ์ ชัยช่างชิต (2550), จรรยา แสนหล้า (2551) และ สุนิษา อรัณมิตร (2552) ที่พบว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสภาพปัญหาในการดำเนินงานอยู่ทุกด้านรวมทั้งปัญหาด้านงบประมาณ และ 2) การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวัง พบว่า เกิดขึ้นใน 3 ระดับคือระดับตัวบุคคล พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เช่น ภูมิใจความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อการงานและหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ นักเรียนมีพัฒนาการดีขึ้นในทุกด้าน ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังพ้องมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ระดับกลุ่มบุคคล พบว่า ทั้งกลุ่มครู กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกลุ่มบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลต่างมีความรับผิดชอบและตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังพ้องมากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากในการทำงานมากยิ่งขึ้น ระดับองค์การ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังพ้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากอดีตเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมหมู่บ้านดังพ้องมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในชุมชนมากยิ่งขึ้น และองค์การบริหารส่วน

ตำบลได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาปฐมวัยโดยมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของตำบลอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้จากการกระทำ

การเรียนรู้จากการกระทำอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ได้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2553) ได้ให้ทัศนะว่า การเรียนรู้จากการกระทำในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการเรียนรู้ที่อาจเกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับหน่วยงาน อันเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัย และกับบุคคลอื่น ๆ ที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำในทุกขั้นตอนของการวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการ (ขั้นตอนที่ 1) ไปจนถึงขั้นตอนการสรุปผล (ขั้นตอนที่ 10) ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ (new knowledge) ในตอนท้ายที่สุด

ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น

ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ตัวสอดแทรกหลัก (main intervention) คือแผนปฏิบัติการที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันจัดทำขึ้น และการใช้ตัวสอดแทรกเสริม (main intervention) คือหลักองค์รวมไปปฏิบัติ ซึ่งได้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะ คือ 1) องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในบริบทเฉพาะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังพ้อง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากเดิมเมื่อครั้งที่ผู้วิจัยได้วางแผนไว้ในช่วงของการนำเสนอเค้าโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์ คือ ในช่วงจัดทำเค้าโครงการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้จัดทำร่างขั้นตอนการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาไว้โดยคาดหวังว่าจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับผู้ร่วมวิจัยเมื่อลงภาคสนาม แต่เมื่อลงมือปฏิบัติจริงพบว่าร่างขั้นตอนที่ได้จัดทำไว้ในตอนแรกถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพความต้องการและความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเมื่อผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอน 2) ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นภายหลังจากผู้วิจัยได้นำความรู้และแนวคิดเรื่องหลักองค์รวม (holistic approach) เสนอต่อผู้ร่วมวิจัย นั่นก็คือ “องค์รวม 4 ประสานเพื่อการพัฒนา” ดังภาพที่ 4 ข้างล่าง และ 3) องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการถอดบทเรียนที่ได้จากการทำงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่ SILA CHAIN Model ซึ่งมีความหมายดังนี้ “SILA” ย่อมาจากคำว่า Stakeholders In Local Area อันหมายถึง

ผู้ที่มีส่วนได้เสียในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือกลุ่มของผู้ร่วมวิจัยทั้ง 49 คน นั่นเอง โดยคนในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เข้าร่วมในการวิจัยด้วยความสมัครใจ ส่วนคำว่า “CHAIN” นั้นสื่อถึงการร้อยเรียงและประสานสัมพันธ์กันดังเช่นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งอักษรแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

C = Connection หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีความเชื่อมโยง เกี่ยวพัน และสัมพันธ์กันไปทั้งระบบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือการมุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองให้ครอบคลุมงานทุกด้านตามผลกำหนดร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

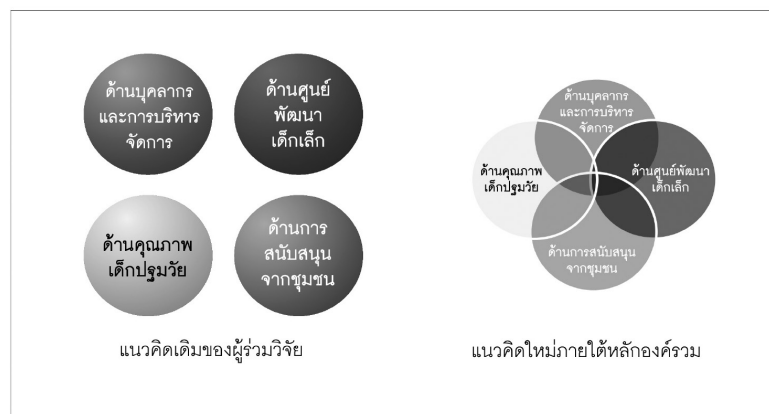
H = Hub หมายถึง แกนกลาง หรือหลักการที่เป็นตัวกลางในการยึดถือเพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือการทำงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมตามรูปแบบของ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การทำงานโดยใช้แผนปฏิบัติการ (action plan) ที่เกิดจากการจัดกระทำร่วมกัน และการทำงานที่เกิดจากการใช้หลักองค์รวม (holistic) มาเป็นตัวสอดแทรกเสริม

A = Actor หมายถึง การเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง โดยผู้ร่วมวิจัยทุกคนจะมีบทบาทและมี ส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และมีความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลตามบทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

I = Integration หมายถึง การบูรณาการงานทุกงานเข้าด้วยกันตามแนวคิดแบบองค์รวม (holistic approach)

N = Norm หมายถึง การทำงานทุกอย่างนั้นต้องอยู่ภายใต้บรรทัดฐานเดียวกัน



ภาพที่ 4 องค์รวม 4 ประสานเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 3) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 4) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองบรรลุความคาดหวังในทุกด้าน แต่ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าถึงแม้ว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองจะประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังแล้วก็ตาม ทุกคนที่เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรร่วมมือกันดำเนินการต่อไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและและเกิดความยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบ แม้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองจะดำเนินงานแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้บรรลุความคาดหวังแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องทำการพัฒนาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาอาคารสถานที่และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม เนื่องจากความคับแคบของสถานที่ตั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่จะต้องมีการปรับปรุงและดูแลเพิ่มเติมในเรื่องของรั้ว ประตู ร่องระบายน้ำ และสภาพภูมิทัศน์บริเวณหน้าอาคารเรียน เป็นต้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ได้เกิดการเรียนรู้ในระดับตัวบุคคลซึ่งนอกจากตัวผู้วิจัยเองแล้ว ยังมีครู ผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลสีลาอีกด้วย ดังนั้น ในการพัฒนางานใด ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จะต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพของบุคคลที่เข้าร่วมการวิจัยด้วย เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าด้านหน้าที่การงานและด้านวิชาชีพของบุคคลเหล่านั้นให้สูงขึ้น เช่น ในการจัดทำโครงการและการนำโครงการลงสู่การปฏิบัติควรให้มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มีทักษะในการทำงานทั้งเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจากการกระทำในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวเพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองได้ในที่สุด

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนหนึ่งมาจากการทำงานโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ภายใต้หลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยที่ได้ระบุไว้นั้น และที่สำคัญส่วนหนึ่งได้มาจากการทำงานภายใต้แนวคิดของหลักองค์รวมที่มีแนวคิดในการทำงานโดยสรุปได้ว่าในการทำงานใด ๆ ก็ตามจะต้องให้ครอบคลุมและเกี่ยวเนื่องกันทุกด้านไปอย่างเป็นระบบครบวงจร จึงจะทำให้งานนั้น ๆ บรรลุความคาดหวังได้อย่างเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งแนวทางนี้เป็นสิ่งที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองจะต้องยึดถือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในและนอกชุมชน ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองควรรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพและความร่วมมือร่วมใจนี้เอาไว้ให้ยั่งยืน

1.6 จากผลการวิจัย พบว่า เหตุผลหลักที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง โดยเฉพาะผู้ปกครองและคนในชุมชน คือ ต้องการให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของพวกเขาให้มีพัฒนาการและมีศักยภาพที่พร้อมในทุก ๆ ด้าน สำหรับการเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า “เด็กปฐมวัย” ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้คือเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาที่จะต้องดูแลและพัฒนาให้พวกเขาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จึงจะได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ จากผู้ปกครองและคนในชุมชนอย่างเต็มกำลัง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขนาดแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับจำนวน

นักเรียนในศูนย์เป็นหลัก จึงส่งผลให้มาตรฐานการดำเนินงานมีความแตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่จำแนกตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย ทั้งนี้ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจนและครอบคลุมกับงานการจัดการศึกษาปฐมวัยในทุกด้าน

2.2 เนื่องจากงบประมาณในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้มาจากการจัดสรรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง หรืออาจจัดทำคำสั่งหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณที่เปิดกว้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำไปดำเนินการได้อย่างไม่ขัดต่อระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 เนื่องจากอัตราส่วนของครูต่อเด็กนักเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือครู 1 คน ต่อ เด็กนักเรียน 20 คนนั้นได้ส่งผลให้ครูต้องทำหน้าที่ในการดูแลเด็กหนักมากจนไม่สามารถที่จะปลีกตัวไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรพิจารณาอัตราส่วนจำนวนครูต่อเด็กนักเรียนใหม่โดยอาจใช้อัตราส่วนของครูต่อเด็กนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานกลางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตร่วมกับกรมการพัฒนาชุมชน คือ เด็กอายุ 2 – 3 ปี มีอัตราส่วนของครูต่อเด็กนักเรียนเท่ากับ 1 ต่อ 10 เด็กอายุ 3 ปีขึ้นไป มีอัตราส่วนของครูต่อเด็กนักเรียนเท่ากับ 1 ต่อ 20 เป็นต้น หรืออาจจัดทำคำสั่งหรือระเบียบที่เปิดกว้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพิจารณาจัดสรรครูและบุคลากรอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เองตามสภาพทางกายภาพของตนเอง

2.4 เนื่องจากงบประมาณที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นยังไม่เพียงพอกับความต้องการและงบประมาณบางอย่างที่จัดสรรมาไม่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง เช่น ค่าอาหารกลางวันมีการจัดสรรให้เด็กนักเรียนหัวละ 13 บาทต่อคนต่อวันซึ่งไม่สามารถจัดซื้ออาหารกลางวันที่มีคุณภาพให้กับเด็กนักเรียนได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วน

ตำบลควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีด้านอื่น ๆ ที่ควรสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ค่าวัสดุการศึกษา และค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารสถานที่ เป็นต้น

2.5 เนื่องจากแต่เดิมนั้นครูหรือผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่มีคุณสมบัติทางการสอนเด็กปฐมวัยโดยตรง เนื่องจากมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กไว้ว่าผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็สามารถสมัครเป็นผู้ดูแลเด็กได้ และถึงแม้ว่าในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะมีทุนการศึกษาให้สำหรับครูในกลุ่มนี้เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีสาขาการศึกษาปฐมวัยแล้วก็ตาม แต่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสังกัดก็ควรมีนโยบายในการพัฒนาครูหรือผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์เพื่อให้พวกเขามีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1 การนำเอาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการพัฒนางานต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ควรศึกษาหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนที่จะนำไปใช้ และต้องมีความเชื่อมั่นว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

3.2 ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพองในครั้งนี้ก็คือ ความเป็นกัลยาณมิตร และสัมพันธภาพอันดีที่มีระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยทุกคน และที่สำคัญคือความคาดหวังต่อการส่งเสริมพัฒนาการของลูกหลานของพวกเขาให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะเอาเอารูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้จะต้องเรียนรู้ถึงวิธีการสร้างสัมพันธภาพ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลเหล่านี้

3.3 การกำหนดเป้าหมายในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากจะมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแล้ว ยังต้องมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ และความรู้ใหม่ขึ้นด้วยทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร

3.4 ในการใช้ตัวสอดแทรกเสริมสำหรับการวิจัยควรคำนึงถึงหลักการ หรือนวัตกรรมอื่น ๆ มาใช้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น นอกเหนือจากหลักองค์รวมที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.5 การจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องตระหนักถึงข้อเท็จจริงว่าเป้าหมายของการพัฒนาที่แท้จริงคือ “เด็กปฐมวัย” ซึ่งในแต่ละปีการศึกษาจะสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งที่จะนำเอาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ไปประยุกต์ใช้ จะต้องดำเนินการพัฒนาตามวงจรของการวิจัยต่อไปอีก แม้จะไม่มีผู้วิจัยจากภายนอกเข้ามาช่วยอีกก็ตาม

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง ควรกำหนดให้ครูในศูนย์ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในประเด็นที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คนละ 1 เรื่อง โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังที่ได้ร่วมเรียนรู้มาแล้วนั้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลควรรื้อให้การสนับสนุนทั้งในด้านการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัย รวมทั้งให้ทุนสนับสนุนหรือจัดหาแหล่งทุนจากภายนอกให้

4.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในรูปแบบอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเอง หรืออาจนำเอาการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอดเป็นการวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงพอง แต่ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องให้การสนับสนุนในด้านการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการวิจัยให้กับครูด้วย

4.3 เนื่องจากในการวิจัยในครั้งนี้ได้มีการนำเสนอเทคนิควิธีต่าง ๆ สำหรับผู้ร่วมวิจัยเพื่อใช้ประกอบการศึกษาและฝึกปฏิบัติ แต่คู่มือนี้ได้จัดทำขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั่วไปโดยมิได้ทำการทดลองใช้ ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจนำเอารูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มาใช้ในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือการดำเนินงานนี้ได้

4.4 ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการประเมินเข้ามาเกี่ยวข้อง คือ การประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานกลางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) ได้

4.5 รูปแบบการวิจัยอื่น ๆ ที่อาจนำมาใช้เพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยนี้ได้ เช่น Policy research, Structural Equation Model (SEM) หรือ Indicator Development เพราะการจัดการศึกษาปฐมวัยนั้นสามารถนำไปกำหนดนโยบาย หรือหาองค์ประกอบในการจัดการศึกษา และพัฒนาตัวบ่งชี้ได้

- กิตติศักดิ์ ชัยช่างชิต. (2550). **ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนบ้านทุ่งพล้อตำบลป่าตั่ว อำเภอบ้านนา จังหวัดสุโขทัย**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). **การพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องอาศัยความร่วมมือ**. ค้นเมื่อ 21 กันยายน 2552, จาก http://www.kriengsak.com/index.php?components=content&id_content_category_main=21&id_content_topic_main=36&id_content_management_main=1458
- จรรยา แสนหล้า. (2551). **แนวทางการพัฒนาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ โกศรี. (2549). **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บังอร เทพเทียน และ ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์. (2550). **การดูแลเด็กปฐมวัยของประเทศไทย**. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา. 5(3), 117 – 128.
- รุ่งทิพย์ แก้วประเสริฐกุล. (2550). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพะยอม อำเภอดงพนา จังหวัดพิจิตร**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรืองศักดิ์ ปิ่นประทีป. (2547). **กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วันเพ็ญ เดชบุญ. (2550). **ศึกษาการบริหารและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดพิจิตร**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **วิธีการวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2545). **คู่มือแนวทางปฏิบัติการจัดการศึกษาของท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: อาสารักษาดินแดน.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **รายงานประเมินผลการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย (3 – 5 ปี)**. กรุงเทพฯ: เพลิน สดุดีโอ.
- สุนิษา อรัญมิตร. (2552). **การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2549). **การให้การศึกษาโดยองค์กรรวม**. วารสารการศึกษาไทย, 3(20), 9 – 14.
- อัญชลี ไชยวรรณ. (2552). **การศึกษาปฐมวัยในอนาคต**. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2552, จาก http://www.e-child-edu.com/youthcenter/upload/File/future_childhood.pdf
- Creswell, J. W. (2008). **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- James, E.A., Milenkiewicz, M.T., & Bucknam, A. (2008). **Participatory action research for educational leadership**. California: Sage.
- McTaggart, R. (2010). **Participatory action research or change and development**. Townsville, Australia: James Cook University.
- Mills, G.E. (2007). **Action research: A guide for the teacher researcher**. 3rd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Quixley, S. (2008). **Participatory action research: A brief outline of the concept**. Taskforce: Canberra.
- Seymour-Rolls K., & Hughes I. (2000). **Participatory action research: Getting job done**. Retrieved September 25, 2009, from <http://www2.fhs.usyd.edu.au/arow/o/m01/rseymour.htm>

การประสานพลังเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

The Synergy for Educational Management at Kokesoongprachasan School, Khon Kaen Provincial Administrative Organization

สนุ ศิริจันทพันธุ์ (Thanoo Sirichantapan)*

ดร. นนทอส สมบูรณ์ (Dr. Kanokorn Somprach)**

ดร. ปิณโย รัตนพันธุ์ (Dr. Pinyo Ratanaphan) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์ และการเลือกทางเลือกเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการจัดการศึกษา และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำแผนปฏิบัติการที่เป็นตัวสอดแทรกหลัก การใช้หลักการประสานพลังเป็นตัวสอดแทรกเสริม และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 2) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของการปฏิบัติ สภาพการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนปฏิบัติการที่ถือเป็นตัวสอดแทรกหลัก และการนำเอาหลักการประสานพลังที่เป็นตัวสอดแทรกเสริมไปปฏิบัติการตามวงจร 2 รอบของกิจกรรมการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์ ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์ จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสังเกต แบบบันทึกการประชุม บันทึกอนุทินและแบบบันทึกภาคสนามผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก มีปัญหาสำคัญคือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีการดำเนินงาน 16 โครงการ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มโครงการ คือ 1) โครงการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 9 โครงการ 2) โครงการ

สนับสนุนทำให้เกิดคุณภาพผู้เรียน 6 โครงการ 3) โครงการสร้างความเข้มแข็งทำให้เกิดคุณภาพผู้เรียน 1 โครงการ หรือเรียกว่า “9 ส่งเสริม 6 สนับสนุน 1 เข้มแข็ง” ผ่านการประเมินความสำเร็จทุกโครงการ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้วิจัย ผู้ปกครอง ครู องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศิษย์เก่า พระภิกษุสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหลายประการทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และเกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง ดังนี้ 1) การปฏิบัติการประสานพลัง 2) การปฏิบัติตามหลักการประสานพลัง 3) การปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์ 4) การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับการประสานพลัง 5) มีขั้นตอนการดำเนินการแต่ละขั้นตอนทำให้เกิดนวัตกรรมที่เรียกว่า “กรอบการปฏิบัติการวิจัยสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยการประสานพลัง 5 แหล่ง คือ พลังกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พลังการปฏิบัติการในสถานศึกษา พลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พลังของชุมชน และพลังของผู้ปกครองนักเรียน”

Abstract

The research was to study: 1) the former and current state, problem, anticipation, solution options for the problems and the consequences of Kokesoong Prachasan School; 2) the changing, the learning experienced by people at individual, group and school levels; and the body of knowledge brought about by

* ศึกษานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

the supplement of synergy principles. The research methodology here in was Participatory Action Research. The target group consisted of 26 stakeholders of Kokesoong Prachasan School. The instruments were interview, semi-structure interview, focus group discussions, the observation form, note taking, investigation form or record form and field note. The research findings were: It was found that Kokesoong Prachasan School had educational management mainly for developing quality of education. The key problem was the low learning achievement of students -- thus implementing sixteen projects to solve this problem. They were divided into three groups: 1) nine projects for enhancing learners' quality, 2) six projects for supporting learners' quality, and 3) one project for strengthening to have learners' quality called "nine enhancings, six suportings and one strengthening". And all projects were finally passed the project's assessments. Moreover, it was found that the researcher, parents, teachers, local organizations, local administrative organization leaders, alumni, monks, knowledgeable people and school administrators also had acquired the bodies of knowledge from their own experience. These were: 1) synergy performances in the school, 2) the performances of synergy principles, 3) the performances of participatory action research in Kokesoong Prachasan School, 4) the performances through the participatory action research and synergy principles, and 5) the implementation of sub-division working steps. These brought the innovation of the so-called the conceptual frame of action research for developing educational management in local development from 5 sources of power: school council, the performances in school, local organization, local administrative organization and the students' parents.

Key words: participatory action research, synergy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย พระตำหนักจิตรลดาร

รโหลฐาน 4 ธันวาคม 2541 มีใจความตอนหนึ่งว่า "...การที่ได้ทำความเจริญ คือ ความสุขแก่ประเทศชาติและประชาชนนั้นมิได้เป็นงานของผู้หนึ่งผู้ใดที่จะปฏิบัติได้ต้องร่วมมือกันผู้ใดมีความรู้ทางใดก็ควรจะใช้ความรู้ความสามารถนั้น เพื่อสร้างความมั่นคง ถ้ามีหลายคนที่มีความรู้อย่างเดียวกันก็ต้องร่วมมือกัน บางคนมีความรู้เหมือนกันแต่ความเห็นต่างกัน ดังนั้นก็ต้องปรึกษากันมากกว่าที่จะเถียงกัน คือ คำว่าปรึกษากับคำว่าเถียงนั้นมันต่างกัน คำว่าเถียงใช้แต่อารมณ์ คำว่าปรึกษาใช้ปัญญา ถ้าสามารถที่จะใช้ปัญญาปรึกษากันจะได้คำตอบ..." (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2547) จึงเป็นที่มาของแนวทางในการทำงานร่วมกันและในปัจจุบันประเทศต่างๆทั่วโลกต่างมีแนวคิดในการพัฒนาคนในประเทศให้มีความคุณภาพ โดยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติด้วยการพัฒนาคนให้สามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมให้ยั่งยืน ทั้งนี้กระบวนการในการพัฒนาคนจะต้องอาศัยแนวทางในการให้การศึกษา เพื่อให้คนมีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี มีคุณธรรม อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความเข้าใจด้านการเมือง ความเป็นผู้มีอุดมคติ และมีเป้าหมายของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข โดยมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเป็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (UNESCO, 2003)

การจัดการศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นและมีเป้าหมายในการพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานหลักสูตรที่รัฐกำหนด จึงเป็นที่มาของการกระจายอำนาจโดยการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นภารกิจที่รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนโดยได้กำหนดแนวทางดำเนินการไว้ในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งได้มีการออกกฎกระทรวง และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดให้ถ่ายโอนภารกิจส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังได้มีการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ โดยพิจารณากำหนดแนวทางการถ่ายโอนสถานศึกษาและบุคลากรด้านการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่งด้วย แม้ว่าในทางปฏิบัติจะมีอุปสรรคบ้างในขั้นตอนของกฎหมาย แต่ในที่สุด โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จำนวน 274 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้รับถ่ายโอนโรงเรียนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในบัญชี 1 จำนวน 3 แห่ง และตามบัญชี 2 จำนวน 16 แห่ง รวมทั้งสิ้น 19 แห่ง มีการดำเนินการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากสังกัดเดิมของโรงเรียนที่รับการถ่ายโอนมา โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารโดยแบ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติคือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายนิติบัญญัติ และมีข้าราชการประจำในฝ่ายบริหารโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่หลักในการมุ่งบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนในเขตจังหวัดขอนแก่น ในขณะเดียวกันโรงเรียนที่ถ่ายโอนมาสังกัดเคยดำเนินการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหน้าที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของตนเองให้ได้มาตรฐานตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด เมื่อหน่วยงานที่มีลักษณะที่แตกต่างกันทั้งลักษณะการทำงานและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันมารวมกันและทำงานร่วมกัน จึงต้องร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปฏิบัติงานทุกด้านโดยการประสานงานกัน มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีลักษณะการมอบอำนาจบางอย่างเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีการบูรณาการวิธีการทำงานร่วมกัน ทุกส่วนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดและทุกโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายโอนมาต้องขับเคลื่อนไปพร้อมๆกันโดยจะแยกกันปฏิบัติไม่ได้ การจัดการศึกษาที่เช่นเดียวกัน เมื่อโรงเรียนได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแล้ว การจัดการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นโดยการมีส่วนร่วมจากฝ่ายองค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว

ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน และในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 กำหนดให้ถ่ายโอนภารกิจส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่เลขที่ 16 หมู่ที่ 17 บ้านโคกสูง ตำบลน้ำพอง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงเรียนที่มีความต้องการในพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกๆด้านที่มีผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (สมศ.) รอบแรก ในปีการศึกษา 2547 มาตรฐานด้านผู้เรียน ในมาตรฐานที่ 5 มีระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” (สมศ. 2547) และจากการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสอง ในปีการศึกษา 2551 มาตรฐานด้านผู้เรียน ในมาตรฐานที่ 4 มีระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” ในตัวบ่งชี้ความสามารถแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัยและมีจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรมีระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” ในตัวบ่งชี้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาต่างประเทศ (สมศ., 2551) นอกจากนี้ ผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ประจำปีการศึกษา 2552 พบว่ามีจำนวนคะแนนลดลงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สทศ., 2552) ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำเอาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหรือ PAR มาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยร่วม

กันเลือกการปฏิบัติการเป็นตัวสอดแทรกหลัก การดำเนินการวิจัยมีตัวสอดแทรกเสริมคือ การประสานพลัง (Synergy) ที่เป็นการช่วยกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันโดยคำนึงถึงการทำงานของคนที่ทำงานร่วมกัน ตามความเหมาะสมของขีดความสามารถและทรัพยากรทำให้เกิดผลการทำงานที่ดีกว่าผลการทำงานเพียงลำพัง โรงเรียนมีความต้องการในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษามากที่สุดจากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่มีการประเมินภายในโรงเรียนในสังกัดทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ และการเลือกทางเลือกเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการจัดการศึกษา และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำแผนปฏิบัติการที่ถือว่าเป็นตัวสอดแทรกหลัก การใช้หลักการประสานพลังเป็นตัวสอดแทรกเสริม และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของการปฏิบัติ สภาพการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนปฏิบัติการที่ถือเป็นตัวสอดแทรกหลัก และการนำเอาหลักการประสานพลังที่เป็นตัวสอดแทรกเสริมไปปฏิบัติการตามวงจรหมุนวน 2 รอบของกิจกรรมการวางแผน ปฏิบัติการ การสังเกตและการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้

การประสานพลังเพื่อการจัดการศึกษา ในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีขั้นตอนการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2 วงรอบจำนวน 10 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนไม่ได้แยกออกโดยชัดเจนโดยเฉพาะขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ(Acting)กับขั้นตอนการสังเกตผล(Observing) จะมีหลักการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความคิดเห็นว่าข้อมูลที่ได้เพียงพอแล้วจึงจะดำเนิน

การในขั้นตอนต่อไป ตามหลักการของ McTaggart (2010) การวิจัยจะคำนึงถึงหลักการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

- 1) แนวคิด Kindon, Pain & Kesby (2007) ที่ให้ทัศนะว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยบริบทของชุมชนและโรงเรียนที่ทำการศึกษา (place) คนในชุมชนและโรงเรียนที่มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา(people) และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการในครั้งนี้(participation) โดยการสะท้อนผลด้วยตัวเอง (self-reflection) และการวิพากษ์จากภายใน(internal critique) ทำให้เกิดความรู้และผลักดันให้เกิดอำนาจ(power) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นการนำทฤษฎีลงไปสู่การปฏิบัติ วิธีการวิจัยจะเริ่มจากการร่วมกันพิจารณาตามขีดความสามารถและทรัพยากร การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการทางสังคมศาสตร์ เช่น การสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง การสนทนากลุ่ม และข้อมูลทางภูมิศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการร่วมกันเสวนาเพื่อหาจุดบกพร่องข้อจำกัดและผลกระทบ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จริยธรรม และอาชีพ ตลอดเวลาที่ทำการวิจัยจะมีการร่วมมือกันปฏิบัติในทุกขั้นตอน

- 2) แนวคิดของ McIntyre (2008) ที่ให้ทัศนะในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการร่วมมือกันของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความปรารถนา(desire)การเปลี่ยนแปลงตนเองและชุมชนของตนเอง โดยใช้วิธีการสะท้อนผล(reflection)ในการตรวจสอบข้อมูลและปัญหาโดยการเสวนากันอย่างเป็นตรรกะ(logical)เพื่อให้ได้ความชัดเจน นำไปสู่การร่วมกันตัดสินใจเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและเกิดพันธะสัญญาระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติการ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ก่อนการปฏิบัติการและหลังปฏิบัติการ เกิดความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง วิธีการวิจัยจะเริ่มจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเล่าเรื่อง การบรรยาย การดูรูปกิจกรรมที่ผ่านมา เพื่อกระตุ้นให้เกิดประเด็นคำถาม การสะท้อนความคิด เกิดการสืบค้นหาปัญหา นำไปสู่ความคิดในการพัฒนา กลั่นกรองจนมีแผนเพื่อการปฏิบัติการ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความตระหนัก เกิดความรับผิดชอบ(conscientization) จนเกิดอุดมการณ์ (ideology) ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนและองค์กร

- 3) แนวคิดของ Creswell (2008) ที่ให้ทัศนะว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในด้านการศึกษาเป็นการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาโดยการสร้างพลังอำนาจ(empowerment) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

โดยผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติการจะไม่มีการบังคับบัญชา ทั้งระหว่างผู้ร่วมวิจัย และเนื้อหา ระเบียบวิธีการวิจัย วิธีการวิจัยจะเริ่มจากการร่วมกันศึกษาประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง กับความต้องการแก้ไขในการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของ นักเรียนและครู ผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อสื่อสาร กำหนดกลุ่มผู้มีส่วน ได้เสีย กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก กำหนดบทบาทหน้าที่ ตนเอง แสวงหามุมมองใหม่ในการแก้ไขปัญหา สำหรับนักเรียน โรงเรียน และชุมชน ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยได้ทั้งในระดับ บุคคล ระดับกลุ่มคน ระดับโรงเรียนและระดับชุมชน

4) แนวคิดของ James, Milenkiewicz & Bucknum (2008) ที่มีการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือเพื่อการเปลี่ยนแปลง (a tool to change) ของ ผู้บริหาร ครูและชุมชน เพื่อการแก้ไขปัญหาด้วยการสะท้อน ผลจากปฏิบัติเอง (self reflection) ทำให้เกิดพลัง เกิดการ เปลี่ยนแปลง การพัฒนา มีความรับผิดชอบต่อตนเอง วิวิชาชีพ โรงเรียนและชุมชน เป็นการยกระดับสู่การเปลี่ยนแปลง บรรยากาสทางการศึกษา การวิจัยเริ่มจากการศึกษาและเรียนรู้ ลักษณะของชุมชนที่ทำการศึกษาร่วมกันประเมินปัจจัยที่ ต้องการการศึกษาที่ทำให้เกิดสภาพที่เป็นอยู่ มีการศึกษาข้อมูลที่เป็นเอกสารหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการลงมือปฏิบัติการ เพื่อสลายการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและเป็นแนวทางเพื่อ การพัฒนาโรงเรียนของผู้นำทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม 7 ประการคือ ขออนุญาตเก็บข้อมูล, ไม่ทำให้เกิดความเสียหาย, เคารพในการ ตัดสินใจ, พัฒนาความรู้, ยึดความเที่ยงตรงเชื่อถือได้อย่างมี มาตรฐาน, ปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและรายงานด้วย ความซื่อสัตย์ มีการเติมเต็มด้วยการสะท้อนผล สิ่งที่ได้คือ ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกัน มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ตรวจสอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนข้อมูลอึดตัว การรายงานผลจะเป็นการรายงานที่เป็น ทางและไม่เป็นทางการ เป็นรายงานส่วนบุคคลและรายงาน การปฏิบัติการของส่วนรวม

5) แนวคิดของ Kapoor & Jordan (2009) ที่ได้ รวบรวมแนวความคิดของนานาชาติ(international perspectives) เกี่ยวกับการเปลี่ยนของสังคม (social) การศึกษา (education) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เห็นว่าการเปลี่ยนของคนในสังคม เพื่อสังคมของตนเอง การให้การศึกษาจากจุดยืนของตนเอง แสวงหาคำตอบด้วยเหตุผลของตนเอง โดยตนเองเป็นผู้กำหนด เป้าหมายเอง เพื่อตนเอง ด้วยการวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่คำนึง

ถึงกลุ่มย่อยนอกสังคมทำให้เกิดพลังอำนาจ(power) ความรับผิดชอบในตนเอง และทุกคนก็ยังคงอยู่ในสังคมของตนเองต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด 6) แนวคิดของ McTaggart (2010) ที่มี แนวคิดว่าการปฏิบัติการในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แต่ละขั้นตอนไม่ได้แยกออกโดยชัดเจน จะมีหลักการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นข้อมูลที่ ได้เพียงพอแล้วจึงจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป กระบวนการ วิจัยมีความยืดหยุ่น เปิดรับความคิดเห็นจากภายนอกมากขึ้น เกิดการตอบสนองมากขึ้น ความสำเร็จของการวิจัยแบบนี้คือ เกิดความร่วมมือ มีความเข้มแข็ง มีความรู้สึกด้วยตนเองว่า ได้มีการพัฒนา(development) มีวิวัฒนาการ(evolution)ด้วย ตนเอง มีความเข้าใจ(understanding)ในการปฏิบัติด้วยตนเอง รู้สถานการณ์(situation)ของตนเอง

7) แนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์(2553) ที่มีแนวคิด ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิจัยที่อิงกับปรัชญา ของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์(critical social theory) และทฤษฎี หลังสมัยใหม่(theories of postmodernism) ส่วนการลงมือ ปฏิบัติจะคำนึงถึงบทบาทของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยที่ต้องร่วมกัน คิด ร่วมกันลงมือปฏิบัติ ร่วมกันสะท้อนผล โดยการวิพากษ์ใน มุมมองของตนเอง โดยคำนึงถึงหลักการ 10 ประการ จรรยาบรรณ 10 ประการ และบทบาทผู้วิจัย 10 ประการ ข้อมูลที่ได้ ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต้องได้รับการยืนยันโดยวิธีการ สะท้อนผล(reflective method) การวิพากษ์(critical) ของผู้มีส่วนได้เสีย มีการนำเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยทั้งที่สำเร็จและ ไม่สำเร็จตามบริบทของสังคมการศึกษาไทยในรูปแบบของการ ถอดบทเรียน(lesson distilled)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบสังเกต แบบบันทึกการประชุม บันทึกอนุทิน แบบบันทึกภาคสนาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวม ได้มาเก็บให้เป็นระบบระเบียบ ให้ความหมายกับข้อมูล จัดหมวดหมู่ ความหมายของข้อมูล วิเคราะห์และสรุปรวบรวม ความหมาย ซึ่งก่อนวิเคราะห์ มีการตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูล สามเส้า (Triangulation)” (Denzin, 1970 อ้างใน สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2552) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่ง

ต่างๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง

ประเภทที่ 2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัย หรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนว่าได้ค้นพบข้อมูลที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบข้อค้นพบที่ได้มา มีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง

ประเภทที่ 3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในครั้งนี้ดำเนินการจัดระบบสิ่งที่ผู้วิจัยได้เห็น ได้ยิน และได้อ่าน เพื่อให้เข้าใจความหมายในสิ่งที่ได้เรียนรู้ ในการจัดการกับข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีบรรยาย อธิบายตั้งสมมติฐาน สร้างทฤษฎี และเชื่อมโยงสิ่งที่ศึกษาไปยังเรื่องอื่นๆ ผู้วิจัยมีการจัดประเภท สังเคราะห์ ค้นหาแบบแผน และตีความข้อมูลที่รวบรวมมา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตลอดทุกขั้นตอนของการวิจัย และมีการวิเคราะห์ย้อนกลับไปกลับมาหลายครั้ง จนกว่าจะได้สิ่งที่ต้องการศึกษาครบถ้วนจนสามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

1) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดบุคคลากร ข้อมูลหมวดงบประมาณ ข้อมูลหมวดวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

2) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มาวิเคราะห์ เพื่อหาบทสรุปร่วมกัน

3) การเปรียบเทียบเหตุการณ์ (Constant Comparison) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาไปเทียบเคียงหรือเปรียบเทียบกับเหตุการณ์อื่น เพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างกัน

4) การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Componential Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ออกให้เห็นเป็นส่วนๆ

5) การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Content Analysis) เป็นการนำเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ มาวิเคราะห์ให้เห็นว่ามุ่งพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

6) การวิเคราะห์สาเหตุและผล (Cause and Effect Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น ย้อนกลับให้เห็นว่าเกิดจากเหตุปัจจัยใดบ้าง หรือวิเคราะห์เหตุไปหาผล คือ วิเคราะห์ให้เห็นว่าเมื่อเหตุนี้เกิดขึ้น ได้นำไปสู่ผลที่เกิดขึ้นอะไรบ้าง

7) การสร้างจินตนาการเชิงสังคมวิทยา (Sociology Imaginary) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยเปลี่ยนมุมมองการวิเคราะห์ไปยังมุมมองอื่นๆ เพื่อดูผลการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นเช่นใด

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 ถึง วันที่ 10 กันยายน 2554 มีเหตุการณ์ที่เกิดในการปฏิบัติการครั้งนี้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ(preparing) ผู้วิจัยได้เริ่มต้นขั้นตอนนี้โดยการสร้างความคุ้นเคย กับผู้ร่วมวิจัย เริ่มจากวันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 โดยการเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 พบกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2553 พบกลุ่มอาชีพ ที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระหว่างทำงานร่วมกันในวันที่ 5 และ วันที่ 9 พฤศจิกายน 2553 พบกับกลุ่มผู้ปกครอง จำนวน 12 คน โดยการเดินทางไปพบที่บ้าน จำนวน 9 หมู่บ้าน ในอำเภอน้ำพองและอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ระหว่างวันที่ 10 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2553 นอกจากเป็นการสร้างความคุ้นเคยแล้วยังเป็นสำรวจพื้นที่ที่ทำการวิจัยและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นอย่างถ่องแท้ ความพร้อมในการเข้าร่วมวิจัย การกำหนดเวลาเพื่อให้เหมาะสมในการประชุมร่วมกันเพื่อเตรียมการทำการวิจัย และพูดคุยถึงความรู้และประสบการณ์ของผู้ร่วมวิจัย แล้วจึงกำหนดให้มีการประชุมเพื่อเตรียมการ ในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2553 ในวันที่มีการประชุมเตรียมการ มีผู้เข้าร่วมประชุมวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ จำนวน 26 คน ผลที่ได้ในขั้นตอนนี้คือ ตารางการปฏิบัติงาน (time frame) และกติกาในการทำงานร่วมกันและแผนที่เขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน(planning) ผู้วิจัยอำนวยความสะดวกในการแสวงหาข้อมูลโดยการเดินทางไปพบผู้ก่อตั้งโรงเรียนเพื่อสัมภาษณ์ ที่โรงเรียนสิทธาเดชไชย์

อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ในวันที่ 3 ธันวาคม 2553 แล้ว จัดประชุมขั้นตอนวางแผนในวันที่ 6 ธันวาคม 2553 มีการระดมความคิดโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม แบ่งกลุ่มทำงานเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มโคกดินแดง กลุ่มโคกดินดำ กลุ่มโคกดินดีและกลุ่มโคกดินเหนียว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงถึง สภาพปัญหา สภาพปัจจุบัน และความคาดหวัง แล้วช่วยกันจัดกลุ่มข้อมูล นำไปสู่การจัดทำโครงการ(action plan) เพื่อตอบสนองความคาดหวัง ได้ 16 โครงการ โดยผู้ร่วมวิจัยแบ่งกลุ่มโครงการออกเป็น กลุ่มโครงการส่งเสริมความคาดหวัง 9 โครงการ โครงการสนับสนุน 6 โครงการ และโครงการสร้างความเข้มแข็ง 1 โครงการ จากนั้นได้ช่วยกันเขียนโครงการและสรรหาผู้รับผิดชอบโครงการ ประชุมปรึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายด้านผลผลิตและงบประมาณ ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้คือ โครงการ 16 โครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ(action) ผู้ร่วมวิจัยกำหนดให้มีการประชุมก่อนการปฏิบัติการ ในวันที่ 12 ธันวาคม 2553 โดยแบ่งกลุ่มกันตามบทบาทและหน้าที่เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มประสานงาน กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มที่ปรึกษา สมาชิกแต่ละกลุ่มช่วยกันปฏิบัติการในแต่ละโครงการ ในหน้าที่ที่แตกต่างกัน บางโครงการอาจจะอยู่ในกลุ่มประสานงาน บางครั้งอาจจะอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการ บางโครงการจะอยู่ในกลุ่มสนับสนุน และบางโครงการอาจจะอยู่ในกลุ่มที่ปรึกษา ในการปฏิบัติการอาจจะมียุทธศาสตร์ทั้งผู้ประสานงาน ผู้ปฏิบัติการ ผู้สนับสนุนและที่ปรึกษาในคราวเดียวกันก็ได้ ผู้ร่วมวิจัยทั้งหมดได้ทำการปฏิบัติตามโครงการทั้งหมดจนเสร็จสิ้น และมีการบันทึกการสังเกตผลไปด้วย โดยแบ่งหน้าที่ ให้กลุ่มโคกดินแดงสังเกตผลในโครงการที่ 1 ถึงโครงการที่ 4 กลุ่มโคกดินดำสังเกตผลในโครงการที่ 5 ถึงโครงการที่ 8 กลุ่มโคกดินดี สังเกตผลในโครงการที่ 9 ถึงโครงการที่ 12 และกลุ่มโคกดินเหนียวสังเกตผลในโครงการที่ 13 ถึงโครงการที่ 16 ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้คือ รายงานการปฏิบัติการโครงการ 16 โครงการ

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล ผู้ร่วมวิจัยประชุมเพื่อแบ่งกลุ่มกันทำงาน ในวันที่ 20 มีนาคม 2554 เพื่อสังเกตผลเป็น 4 กลุ่มและแบ่งโครงการเพื่อทำการสังเกตผล กลุ่มละ 4 โครงการ ผู้ร่วมวิจัยได้ช่วยกันทำเครื่องมือเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอ โดยแบ่งเป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ช่วยกันกำหนดเกณฑ์การวัดทั้งที่เป็นการวัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ช่วยกันกำหนดเป้าหมายของแต่ละโครงการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการตั้งเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน แล้วทำการ

สังเกตผล และรายงานผลการปฏิบัติทั้งที่เป็นการปฏิบัติการวัดความสำเร็จโครงการ การบันทึกภาคสนาม และผลจากการสังเกต โดยมีโครงการที่ผ่านการประเมิน 12 โครงการและไม่ผ่านการประเมิน 4 โครงการ ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้คือ รายงานการสังเกตผลโครงการ 16 โครงการ

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting) มีการประชุมเพื่อสะท้อนผลในวันที่ 27 มีนาคม 2554 การสะท้อนผลการปฏิบัติการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้ร่วมวิจัยแสดงความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติการโดยผู้วิจัยเสนอกรอบที่จะสะท้อนความรู้สึกที่เกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้ร่วมวิจัยใช้เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน วิธีการเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย พันธะสัญญาที่เกิดขึ้นหลังจากร่วมกันทำงาน และความรู้ที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันทำงาน และสะท้อนถึงความสำเร็จ ไม่สำเร็จของโครงการ สิ่งที่คาดหวังและไม่คาดหวังในการปฏิบัติโครงการ ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้คือ การเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติการวิจัยและโครงการที่ยังไม่สำเร็จที่ต้องดำเนินการในวงรอบต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning) ปฏิบัติในช่วงเดือนมิถุนายน - เดือนสิงหาคม 2554 เป็นขั้นตอนที่ทำเหมือนกับขั้นตอนที่ 2 แต่ก่อนที่จะวางแผนใหม่คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนจะเดินทางไปทัศนศึกษาก่อน โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ศาลาประชาคม จังหวัดขอนแก่น และไปอบรมเชิงปฏิบัติการที่โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร เพื่อได้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนคณะบุคลากรในโรงเรียนไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม อำเภอเมืองพล จังหวัดขอนแก่น และมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาแล้วจึงทำโครงการใหม่เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นในขั้นตอนนี้โรงเรียนได้ปรับเปลี่ยนคณะกรรมการสถานศึกษาใหม่เพื่อให้การทำงานของกรรมการสถานศึกษามีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และการปฏิบัติการในแต่ละโครงการให้ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นมาช่วยเหลือเป็นการประสานพลังให้เกิดผลสำเร็จมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (re-acting) ปฏิบัติในช่วงเดือนมิถุนายน - เดือนสิงหาคม 2554 เป็นขั้นตอนที่ทำคล้ายกับขั้นตอนที่ 3 คือ มีการประชุมก่อนการปฏิบัติการเพื่อเตรียมให้ผู้รับผิดชอบกลุ่มเดิมปฏิบัติตามโครงการและประเมินสรุปการปฏิบัติการตามโครงการ ในการปฏิบัติการครั้งนี้ได้เพิ่มการประสานการปฏิบัติการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้นตามหลักการประสานพลัง คือ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และทรัพยากร การบูรณาการและการร่วมมือกัน

ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observing)
ปฏิบัติในช่วงเดือนมิถุนายน – เดือนสิงหาคม 2554 เป็นขั้นตอนการสังเกตผลการปฏิบัติการจำนวน 4 โครงการที่ไม่ผ่านการประเมินในวงรอบแรกโดยผู้รับผิดชอบกลุ่มเดิมในวงรอบที่ 1 การสังเกตในครั้งนี้ใช้เกณฑ์ความสำเร็จเดิมและตัวชี้วัดเดิมเพียงแต่เปลี่ยนชื่อโครงการให้เหมาะกับการพัฒนาของการจัดการศึกษาตามที่ได้ไปประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานมา ผลที่ได้จะนำเสนอเพื่อเปรียบเทียบกับผลการสังเกตจากวงรอบที่ 1 เพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re-reflecting)
เป็นการดำเนินการเหมือนกับขั้นตอนที่ 5 โดยมีการปฏิบัติการสะท้อนความคิดเห็นจากการปฏิบัติการและการสังเกตผล โดยเริ่มต้นจากการรายงานของกลุ่มที่สังเกตผลการปฏิบัติการ มีการสะท้อนผลความสำเร็จของโครงการเป็นกราฟแสดงถึงการพัฒนาในการสะท้อนผลมีการอธิบายผลที่เกิดความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมมือของหน่วยงานหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีพลังความสามารถมาเสริมความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาร่วมประสานพลังกันทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นมาได้

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 7 กันยายน 2554 เพื่อสรุปผลการวิจัยตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 9 การถอดบทเรียน การแสดงข้อมูล สถิติ ภาพถ่าย เอกสารผลการดำเนินการที่ผ่านมา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้และองค์ความรู้จากการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่มีการสรุปผล คือ 1) สรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง 10 ขั้นตอน 2) การเปลี่ยนแปลงที่เป็น การเรียนรู้และความรู้ใหม่

จากการวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังคือ มีการร่วมกันทำเกณฑ์และดัชนีชี้วัดความสำเร็จของโครงการ เมื่อดำเนินการปฏิบัติการแล้ว จำนวน 16 โครงการ ที่เรียกว่า 9 ส่งเสริม 6 สนับสนุน 1 เข้มแข็ง ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง 2 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโรงเรียนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ระดับบุคคลก่อนการดำเนินการวิจัย ผู้ร่วมวิจัยไม่มีความรู้ในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทั้งด้านวิธีการวิจัยและเนื้อหาการวิจัย รวมทั้งไม่มีความรู้ในการเริ่มต้นทำวิจัย เมื่อได้ร่วมกันทำวิจัยจึงค่อย ๆ เกิดความรู้ขึ้นมาตามขั้นตอนต่าง ๆ หลังจากการปฏิบัติการในแต่ละขั้นตอนนี้ผู้วิจัยเป็นผู้นำความรู้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปสู่ผู้ร่วมวิจัยที่มาจากกลุ่มต่าง ๆ

ที่มีส่วนได้เสีย ระดับกลุ่มบุคคล กลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียในโรงเรียนไม่มีความต้องการในการแสวงหาความรู้ความจริงด้วยวิธีการวิจัย ทำหน้าที่เฉพาะในงานของตนเอง เมื่อได้มาร่วมกันดำเนินการวิจัยจึงเกิดความรู้ ความเข้าใจการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการวิจัยรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและเจตคติเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนอีกด้วย ระดับโรงเรียนก่อนการดำเนินการวิจัยโรงเรียนไม่การพัฒนาหลักสูตรโดยเฉพาะหลักสูตรท้องถิ่นที่ไม่มีการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งการสอบถามความคิดเห็น การจัดทำ การนำไปใช้และการปรับปรุงแก้ไข การให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาโดยผู้มีส่วนได้เสียโดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความอ่อนแอ เพราะกรรมการแต่ละคนยังไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง กรรมการแต่ละคนไม่มีแรงจูงใจให้เกิดความเชื่อถือจากชุมชน หลังการดำเนินการวิจัย โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เกิดจากการสำรวจความต้องการจากชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีส่วนร่วมในการนำไปใช้และร่วมกันพัฒนาหลักสูตร โดยเริ่มจากกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพก่อน ส่วนความเข้มแข็งของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นเพราะมีการปรับเปลี่ยนตัวของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากคนที่ได้การยอมรับจากชุมชนที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไปได้

ระดับองค์กร ก่อนการดำเนินการวิจัย องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนยังไม่ได้ให้ความสนใจการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร มีความพยายามในการเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนด้านอุปกรณ์การเรียน สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งก่อสร้าง ในระยะแรกแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดเพราะยังขาดหลักการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน หลังการดำเนินการวิจัย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้มีความตระหนักมากขึ้นในการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งนำพาให้การจัดการศึกษาได้ถูกทิศทางและต่อเนื่องรวมทั้งการวางแผนงานในระดับองค์กรร่วมกันในปีการศึกษาต่อไป ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นได้แก่ การปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการศึกษา มีการใช้หลักการประสานพลังเป็นตัวสอดแทรกเพื่อการจัดการศึกษา โดย

เฉพาะผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนปฏิบัติการ ในวงรอบที่ 1 โดยการประสานการทำงานของกลุ่มประสานงาน ปฏิบัติการกลุ่มสนับสนุน และกลุ่มที่ปรึกษา ที่ทำหน้าที่ของตนเองตามที่ประชุมมอบหมายให้จนประสบความสำเร็จ และบางโครงการที่ยังไม่สำเร็จก็ได้ดำเนินการตามหลักการประสานพลัง ประสานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้โครงการประสบผลสำเร็จ มีหลักการประสานพลังเพื่อการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 7 ประการ คือ การแบ่งปัน การวิจัย การบูรณาการ การใช้กลยุทธ์ร่วม การเรียนรู้ การประยุกต์ และการร่วมมือกัน มีการนำหลักการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่านมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน โคกสูงประชาสรรค์ และชุมชนรอบๆโรงเรียน และทำให้เกิดกรอบการปฏิบัติวิจัยสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยการประสานพลัง 5 แหล่ง คือ 1)พลังความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พลังของการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่แบ่งเป็น 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงบประมาณและฝ่ายบริหารงานทั่วไป 3) พลังสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) พลังสนับสนุนจากชุมชนรอบสถานศึกษา 5) พลังสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ คือ สภาพปัจจุบันด้านการจัดเรียนการสอน โรงเรียนได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 แต่ยังไม่สมบูรณ์และเหมาะสมในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ทบทวนและปรับปรุงตลอดมา ปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน โรงเรียนได้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แต่ครูยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับ วัฒนพร ระงับทุกข์, 2541 เสนอว่าสังคมไทยต้องมีการทบทวนการจัดการศึกษาเสียใหม่เพื่อพัฒนาประเทศ สภาพปัจจุบันด้านคุณภาพทางการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ จากการประเมินของ สมศ. รอบแรกพบว่ามาตรฐานด้านนักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรต้องปรับปรุง และจากการประเมินของ สมศ. ในรอบที่สองพบว่า มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อยู่ในระดับพอใช้ (1.67) ที่มีผลการประเมินอิงเกณฑ์ อยู่ในระดับปรับปรุง(1.33) โดยมีผลการประเมินที่มีตัวบ่งชี้

อยู่ในระดับปรับปรุงคือ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ และมีผลประเมินอิงสถานศึกษา อยู่ในระดับพอใช้(2.00) เนื่องจากนักเรียนส่วนมากมีไอคิวระดับปานกลางลงไปหาต่ำ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีน้อย โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนแต่ทำได้ระดับหนึ่ง เพราะครูยังไม่เห็นความสำคัญรวมทั้งยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีพอในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนแต่ยังใช้ระดับน้อย เพราะครูยังไม่เห็นความสำคัญและเทคโนโลยีมีน้อย ขาดครูบางวิชาเอก (รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ, 2551) มีปัญหาการส่งเสริมการมีส่วนร่วม สาเหตุของปัญหาคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้อยังมีน้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Edley (1992 อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545) รายงานการวิจัยว่าการจัดการศึกษาควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กำหนดเวลาและตารางการเรียน ควบคุมวินัยนักเรียน งานบุคลากรและงบประมาณ มีความคาดหวังการส่งเสริมการมีส่วนร่วม คือ ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมจัดการศึกษาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมจัดการศึกษารูปแบบสหการ สอดคล้องกับ Campbell (1993 อ้างใน เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544) รายงานวิจัยว่ากระบวนการบริหารในการจัดการศึกษาควรมีผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการตัดสินใจในการกิจและพันธกิจของโรงเรียน โรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์เลือกโครงการเพื่อสนองตอบความคาดหวัง 5 ด้าน คือ คุณภาพทางการศึกษา จำนวน 9 โครงการ เป็นโครงการที่ตอบสนองโดยตรงกับนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรและส่งเสริมทำให้เกิดการพัฒนา ตรงกับมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกัน กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ที่ให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งให้นักเรียนเกิดทักษะการคิด การจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 โครงการ เป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความสามารถในการสอนและจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุมิตรา อังวัฒนกุล (2540) การเรียนการสอนสอนครูต้องมีการใช้เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรโครงการที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งในรูปแบบของคณะ

กรรมการตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเป็นโครงการสนับสนุนให้เกิดความชอบธรรมในการบริหารจัดการโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยถ่วงดุลกับกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ อมรวิชช์ นาครทรรพ (2545) รายงานการวิจัยว่าการจัดการศึกษาของท้องถิ่นทำให้เกิดคุณลักษณะของนักเรียนคือ เก่ง ดี มีสุข

จากการวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังคือ มีการร่วมกันทำเกณฑ์ความสำเร็จของโครงการ เมื่อดำเนินการปฏิบัติการแล้ว จำนวน 16 โครงการ ที่เรียกรวมกันว่า 9 ส่งเสริม 6 สนับสนุน 1 เข้มแข็ง ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง 2 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโรงเรียน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ระดับบุคคลก่อนการดำเนินการวิจัย ผู้ร่วมวิจัยไม่มีความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทั้งด้านวิธีการวิจัยและเนื้อหาการวิจัย รวมทั้งไม่มีความรู้ในการเริ่มต้นทำวิจัย เมื่อได้ร่วมกันทำวิจัยจึงค่อย ๆ เกิดความรู้ขึ้นมาตามขั้นตอนต่าง ๆ หลังจากการปฏิบัติการในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยเป็นผู้นำความรู้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปสู่ผู้ร่วมวิจัยที่มาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Theory of Cooperative Learning) ที่ ติศนา ขมมณี (2545) ส่วนการเรียนรู้ที่เกิดจากช่วยเหลือกันในกลุ่มสมาชิกในระดับองค์กรก่อนการดำเนินการวิจัย องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนยังไม่ได้ให้ความสนใจการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร มีความพยายามในการเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนด้านอุปกรณ์การเรียน สิ่งสาธิตอุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง ในระยะแรกแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดเพราะยังขาดหลักการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน หลังการดำเนินการวิจัย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้มีความตระหนักมากขึ้นในการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาโดยมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งนำพาให้การจัดการศึกษาได้ถูกทิศทางและต่อเนื่อง ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ Noble (1996 อ้างใน สุรศักดิ์ ปาเอ, 2546) รายงานว่าจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในทางตะวันตกเป็นวัตรกรรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับ Cheng (1996 อ้างถึงใน

สุรศักดิ์ ปาเอ, 2546) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) รายงานตรงกันว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงต้องมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการจัดการศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียน และผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างมาตรการ(mechanism)การจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าในระยะเริ่มแรกของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เข้ามาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดและหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.3 ในการนำเอาหลักการของPARมาใช้ควรศึกษาบริบทแวดล้อม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้และระบุกกลุ่มผู้ร่วมวิจัยหรือกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนรวมทั้งการมีความเชื่อ ความรอบรู้และชัดเจนในหลักการของPARและปัจจัยสอดคล้องที่นำมาใช้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ควรทำวิจัยในโรงเรียนที่มีปัญหาลักษณะเฉพาะจึงจะสามารถค้นหาปัญหาได้ดีและมีประโยชน์สูงสุด

2.2) การทำวิจัยโดยคนที่อยู่นอกพื้นที่ควรใช้เวลาให้มากพอจนเกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุประเด็นปัญหา มีความครอบคลุม และมีความเที่ยงตรงสามารถอธิบายผลการวิจัยได้ตรงประเด็น

2.3) การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไม่มีรูปแบบที่ตายตัวขึ้นอยู่กับบริบทของสถานที่ ชุมชน และความสัมพันธ์ในชุมชนการศึกษานักวิจัยต้องให้ความสำคัญทุกอย่างที่ค้นพบแล้วเชื่อมโยงกันเพื่อให้ผลการวิจัยได้เที่ยงตรงที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: องค์การความร่วมมืออาเซียนและพันธมิตร.
- _____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทีศนา เขมณีและคณะ. (2545). **กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนา และปัญหาข้อใจ**. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- วัฒนาพร ระบับทุกข์. (2541). **การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ1999.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **วิธีการวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา**. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน). (2551). **สถิติผลการสอบO-NET ประจำปีการศึกษา 2552 โรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์**. กรุงเทพฯ: สทศ.
- สุภางค์ จันทวนิช. (2552). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **รายงานการประชุมแนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-Based Management**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2547). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์**. กรุงเทพฯ: สมศ.
- _____. (2551). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์**. กรุงเทพฯ: สมศ.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2546). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management)**.แพร่: สำนักงานศึกษาธิการอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่. (เอกสารอัดสำเนา).
- สมิตรา อังวัฒนากุล. (2540). **วิธีการสอนภาษาอังกฤษ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนิตย์ ชัยมุขสิข. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2545). **ปมปฏิรูป. รายงานสภาวะการศึกษาไทยประจำปี 2544 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School- Based Management)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Creswell, J. W. (2008). **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. 3rd. New Jersey: Pearson.
- James, E. A., Milenkiewicz, M.t. & Bucknam, A. (2008). **Participatory action research for educational leadership: Using data-driven decision making to improve schools**. California: Sage.
- Kapoor, D. & Lordan, S. (2009). **Education, participatory action research, and social change**. New York: Palgrave Macmillan.
- Kindon, S., Pain, R. ,& Kesby, M. (2007). **Participatory action research approaches and methods : Connecting people, participation and place**. New York: Routledge.
- Mc Taggart, R. (2010). Participatory action research for change and development. **IRME2010**, 327 -361.
- McIntyre, A. (2008). **Participatory action research**. London: Sage.
- UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau of Education. (2003). **Synthesis of country case studies, South East Asian ICT**. Advocacy and Planning Workshop for Policy Makers, Bangkok.

ดวงนภา มกรานุรักษ์ (Duangnapha Mokkaranurak) *

ดร.ทวีชัย บุญเต็ม (Dr. Thaveechai Bunterm) **

ดร.ชุมพล พูลภัทรชีวิน (Dr. Chumpol Poonpatarachewin) ***

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2554 - พ.ศ.2564) ด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผลการศึกษาใน 8 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะชีวิต นิสัยอุตสาหกรรม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน มีความหลากหลายทั้งในและนอกระบบ ระบบทวิภาคี การเทียบโอนประสบการณ์ และระบบการศึกษาทางไกล วิธีการเรียนการสอนควรต้องยืดหยุ่นตามเทคโนโลยี ความต้องการผู้เรียนและสถานประกอบการ รวมทั้งบริบทที่เปลี่ยนแปลง 3) ด้านครูผู้สอนต้องรู้ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีประสบการณ์วิชาชีพ เก่งปฏิบัติ รู้ลักษณะงานและอาชีพในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง และสามารถผลิตตำราเอง 4) ด้านความร่วมมือได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสถานประกอบการรวมถึงการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค 5) ด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษา ควรมีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่จะเป็นบันไดความก้าวหน้าในแต่ละสาขาอาชีพ ให้มีความสอดคล้องระหว่างค่าจ้างและทักษะฝีมือ 6) ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล รัฐควรที่จะให้ความสำคัญการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดนโยบายที่แน่นอนชัดเจน 7) ด้านค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา สื่อมวลชน รัฐบาล และสถานประกอบการควรที่จะต้องร่วมมือกันสร้างและผลักดันให้เกิดค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง 8) ด้านการบริหารจัดการ ควรที่จะต้องมีความเป็นอิสระ บริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และต้องมีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ

Abstract

The objective of this research was to study the scenario of Vocational Education in Thailand during the next decade (2011-2021) by using the methodology of Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR). The results are that within these 10 years, there are 8 trends of VE should be improved. 1) In terms of characteristics of graduates, there should be occupational knowledge, occupational skills, good communication, responsibility and accountability. The graduates should be proud of and have good attitude to their job, love and be loyal to their organization, and should life skill such as teamwork and leadership. 2) Teaching and Learning should be flexible to students, private sector and technology. There are variety of studying such as Dual System, experience transferred system and e-learning. 3) Teachers should know all of their students individually so as to introduce a suitable occupation to each student. Teacher should have good experience, good knowledge and good skill in occupational subject that they teach. 4) VE has to cooperate with all involving sectors, especially private sector in order to produce the characteristics of graduates to satisfy them. 5) The organizations should set up the VE standardizations. The VE standardizations will determine the level of each occupational skill and the wage of each level. 6) Government should subsidize the budget and policy to VE continually. 7) All sectors - Medias, government, private sector and social - should push the value of studying in VE. 8) The vocational administration should

* ศึกษานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

be decentralized and more vocational institutes for bachelor degrees be set up.

Key words: scenario of vocational education in Thailand, the next decade

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงระยะเวลา 10 ปีมานี้จะเห็นได้ว่ากระแสโลกาภิวัตน์มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อระบบและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและนานาชาติ รวมไปถึงส่งผลต่อการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพทักษะฝีมือของกำลังแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การแบ่งเขตการค้าเสรีของกลุ่มประเทศต่างๆ ทั่วโลก เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงาน จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่งอย่างอิสระ แนวโน้มของการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศที่มีแนวโน้มการแข่งขันสูงขึ้น ส่งผลให้สถานประกอบการต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ มีโอกาสในการเลือกแรงงานมากขึ้น ดังนั้น แรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีฝีมือ มีทักษะอาชีพ จึงเป็นที่ต้องการสูง และจากการศึกษาพบว่าศักยภาพการแข่งขัน (competitive advantage) ของประเทศไทยในปัจจุบัน คนไทยยังประสบปัญหาทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่ว่าสมรรถนะของประเทศไทยในภาพรวม พ.ศ. 2552 ในเวทีสากล ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในอันดับที่ 47 จาก 57 ประเทศ ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนสำคัญที่จุดรั้งสมรรถนะในภาพรวมของไทย ประกอบกับผลการดำเนินงานในรอบ 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา ในส่วนการอาชีวศึกษา (พ.ศ.2542-พ.ศ.2551) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) พบว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนระดับอาชีวศึกษายังมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในแต่ละสาขาอาชีพ ผู้เรียนขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น นอกจากนี้ นักเรียนไทยยังไม่นิยมเรียนต่อในสายอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่ขาดกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว หากประเทศไทย ยังไม่เร่งพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาแรงงานฝีมือให้ทันกระแสโลก ประเทศไทยจะตกอยู่ในสภาวะตัวเลือกอันดับท้ายๆ ในการตัดสินใจเข้ามาลงทุนของนักลงทุนทั่วโลก ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่าแนวโน้ม และอนาคตการอาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า

จะเป็นอย่างไร ต้องมีการพัฒนาและยกระดับการอาชีวศึกษาของไทยในเรื่องใด และอย่างไร เพื่อการแข่งขันได้ในอนาคตของโลกไร้พรมแดน จึงเป็นที่มาของการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้

คำถามการวิจัย

อนาคตภาพของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-พ.ศ.2564) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอนาคตภาพของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-พ.ศ.2564)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาอนาคตภาพของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-พ.ศ.2564) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ว่า แนวโน้มของอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554 - พ.ศ.2564) ประกอบด้วย (1) ด้านคุณลักษณะของผู้ที่สำเร็จการศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านครูผู้สอน (4) ด้านความร่วมมือ (5) ด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษา (6) ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล (7) ด้านการบริหารจัดการ และ (8) ด้านค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการกำหนดและเตรียมผู้เชี่ยวชาญซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดผู้เชี่ยวชาญไว้ 27 ท่าน (2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ หรือ EDFR รอบที่ 1 (3) ขั้นตอนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยรวบรวมแนวโน้มจากการสัมภาษณ์ได้ทั้งสิ้น 227 แนวโน้ม โดยแยกตามกรอบแนวคิดการวิจัยอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554 - พ.ศ.2564) ตามประเด็นแนวโน้มสำคัญ 8 ด้าน (4) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์ (5) ขั้นตอนการทำ EDFR รอบที่ 2

หรือการนำแบบสอบถามไปสำรวจจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จากนั้นจึงคัดเลือกแนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป กล่าวคือ แนวโน้มที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไปและ (6) ขั้นตอนการเขียนภาพอนาคต แนวโน้มที่มีความสอดคล้องกันของความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 รวมไปถึงแนวโน้มที่มีระดับคะแนนความพึงประสงค์ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 85 ขึ้นไป ได้ 208 แนวโน้ม มาเขียนอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554 - พ.ศ.2564)

ผลการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวโน้มสำคัญทั้ง 8 ด้านที่มีโอกาสเป็นไปได้และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้ (1) ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะชีวิต นิสสัย อุตสาหกรรมการ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา จะต้องเป็นหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน มีความหลากหลายทั้งในระบบและนอกระบบ ระบบทวิภาคี การเทียบโอนประสบการณ์ และระบบการศึกษาทางไกล วิธีการเรียนการสอนควรที่จะต้องยืดหยุ่นตามเทคโนโลยี ความต้องการของผู้เรียนและยืดหยุ่นตามความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งบริบทที่เปลี่ยนแปลง (3) ด้านครูผู้สอน ครูควรที่จะต้องรู้ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีประสบการณ์วิชาชีพ เก่งปฏิบัติ รู้ลักษณะงานและอาชีพในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง และสามารถผลิตตำราการเรียนการสอนเองได้ (4) ด้านความร่วมมือ การอาชีวศึกษาของไทยควรที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสถานประกอบการรวมถึงการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค (5) ด้านมาตรฐานอาชีวศึกษา ควรที่จะมีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพโดยจะเป็นบันไดความก้าวหน้าในแต่ละสาขาอาชีพ ให้มีความสอดคล้องของค่าจ้างและทักษะฝีมือ (6) ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล รัฐควรที่จะต้องให้ความสำคัญการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง โดยกำหนดนโยบายที่แน่นอนชัดเจน (7) ด้านค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา สื่อมวลชน รัฐบาล และสถานประกอบการควรที่จะต้องร่วมกันสร้าง และผลักดันให้เกิดค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง (8) ด้านการบริหารจัดการ ควรที่จะต้องเป็นการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ มีความเป็นอิสระ และควรที่จะต้องมีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าการอาชีวศึกษาไทยในปัจจุบันได้มีการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินการ มียุทธศาสตร์และกฎหมาย รองรับทั้ง 8 ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษา ด้านความร่วมมือ ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล ด้านค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการ จากรายงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่า ผลการดำเนินงาน 9 ปีการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2542 - พ.ศ. 2551) การอาชีวศึกษาไทยยังต้องพัฒนาในทุกด้าน อาจจะมีผลสืบเนื่องมาจาก การที่ยังไม่มีการกำหนดรายละเอียดในแผนการดำเนินการ การวัดผล ประเมินผล การวิจัยและพัฒนา รวมไปถึงการกำหนดบทบาทของทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เกี่ยวกับเป้าหมายเดียวกันในการผลิตและพัฒนา ที่ยึดการพัฒนากำลังแรงงานของชาติด้วยการอาชีวศึกษา และตลอดจนไม่ความชัดเจน ความต่อเนื่องของการดำเนินการตามแผน และนโยบาย จึงส่งผลให้ยังเป็นการทำงานแบบแยกส่วน แยกเป้าหมาย ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นภาพของการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า หรือภายในอีก 10 ปีข้างหน้า พึงประสงค์ ที่ชัดเจนในรายละเอียดและเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้มีการวางเป้าหมาย การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมระดับประเทศและภูมิภาคอาเซียน โดยคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีประสบการณ์วิชาชีพ มีจิตอาสา บริการสังคม เป็นผู้มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 (2552) มาตรา 6 ต้องการพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาสามารถนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาและสามารถนำสู่การปฏิบัติ และมีสมรรถนะสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่าในปัจจุบันคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการของสถานประกอบการ ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษายังขาดทักษะความรู้พื้นฐานทางอาชีพที่จำเป็น ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงลักษณะงาน ดังนั้นสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องนำไปฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง และขาดคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานจริงบางประการ เช่น การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การแก้ปัญหาในงาน การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยัน มีวินัยตรงต่อเวลา ภาวะผู้นำ รวมไปถึงการขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะอื่น เช่น ทักษะด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) การใช้คอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า ควรมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ (1) ด้านความสามารถทางทักษะวิชาชีพ ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการพูด อ่าน เขียนได้มากกว่า 2 ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานวิชาชีพพื้นฐาน วิชาชีพแบบเจาะจง มีทักษะที่หลากหลาย เข้าใจศัพท์เทคนิคทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง (2) ด้านความรู้ ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎีทางวิชาชีพ (3) ด้านความสามารถทางเทคโนโลยี เป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เทคโนโลยีวิชาชีพ เทคโนโลยีวิชาชีพพื้นฐาน สามารถสื่อสารทาง social network ได้ เช่น facebook (4) ด้านทักษะชีวิต เป็นอีกด้านที่มีความสำคัญ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นต้องเป็นคนแห่งการเรียนรู้ ใฝ่รู้ สามารถทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำ รู้จักสร้างเครือข่าย สามารถแก้ปัญหาเองได้ (5) นิสัยอุตสาหกรรม หมายถึง การพร้อมรับการฝึก พัฒนาตนเอง มีความตั้งใจ ขยัน ซื่อสัตย์ ใจสู้ ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย อดทน รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม รู้จักป้องกันตนเองจากการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ (6) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ภาคภูมิใจในอาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ รักองค์กร เชื่อมั่นว่าการเรียนอาชีวศึกษาทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ มีอาชีพเป้าหมายที่อยากจะเป็น มีความฝันที่จะประสบความสำเร็จ ไม่กลัวความลำบากหรือทำงานหนัก ไม่กลัวความสกปรก ไม่เลือกงาน สามารถประกอบอาชีพอิสระ เป็นเจ้าของกิจการได้เป็นคนดี มีความสุขขณะทำงาน ใช้ชีวิตและทำงานเก่ง

โดยสรุปการอาชีวศึกษาไทยในปัจจุบันได้มีการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ รวมไปถึงการมีกฎหมายรองรับในการพัฒนาคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาเพื่อการผลิตแรงงานให้สามารถสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานได้ แต่ยังไม่กำหนดรายละเอียดรองรับว่าผู้สำเร็จการศึกษาควรมีคุณลักษณะในแต่ละด้านอย่างไร ซึ่งแนวโน้มที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นกรอบในการพัฒนาคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาในทุกด้านที่พึงประสงค์และเป็นแนวโน้มที่สถานประกอบการต้องการในทศวรรษหน้า รวมไปถึงเป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาด้านผู้เรียนได้ในเชิงลึก เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานในอนาคต

ด้านการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) หรือ สอศ. ได้จัดการเรียนการสอนในหลายสาขาอาชีพเพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความชอบ ความถนัด ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยจัดหลักสูตรระดับฝึกอบรบระยะสั้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไปจนถึงระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และหลักสูตรอื่นๆ ที่จัดขึ้นพิเศษเฉพาะพื้นที่เฉพาะสาขา หรือวิธีการพิเศษ เพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มที่มีอยู่ในประเทศ ให้เป็นไปอย่างกว้างขวาง ทั่วถึง เอื้ออำนวย และง่ายต่อการเข้าถึง ประกอบกับการกำหนดยุทธศาสตร์ในการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครอบคลุมประชาชนทุกเพศ ทุกวัย และกลุ่มเป้าหมายทั้งเด็ก เยาวชน วัยแรงงาน สตรี ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ยากไร้ ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้ห่างไกลทุรกันดารและชนกลุ่มน้อย มีกลยุทธ์คือส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนในระบบ การเรียนนอกระบบ และการเรียนในระบบทวิภาคี รวมถึงการเรียนการสอนตามหลักสูตรการอาชีวศึกษา ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถถ่ายโอนผลการเรียน และขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้ การจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติ

จริง โดยสามารถนำรายวิชาไปจัดฝึกในสถานประกอบการได้ ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่า หลักสูตรการอาชีวศึกษายังไม่ชัดเจนว่าจะให้ผู้สำเร็จการศึกษาต่อในระดับสูงหรือเข้าทำงาน ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง

จากการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ในทศวรรษหน้า ควรมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ (1) ด้านหลักสูตร ต้องมุ่งเน้นการผลิตช่างเพื่อการดูแล ซ่อมแซม รักษา เครื่องใช้ ภายในบ้านที่อยู่อาศัย เครื่องมืออุตสาหกรรม เครื่องจักรกลการเกษตร หลักสูตรอาชีวศึกษาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น สังคม สามารถผลิตคนให้มีทักษะ วิชาความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพให้ทันเทคโนโลยี เช่น เมื่อมีรถไฟฟ้ามุ่งเน้นหลักสูตรที่ผลิตช่างซ่อมรถไฟฟ้า หลักสูตรต้องมีความหลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ ทวิภาคี เทียบโอนประสบการณ์ ระบบทางไกลแบบ e-learning และอื่นๆให้มีความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน สำรวจปริมาณความต้องการกำลังแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพเพื่อเพิ่ม และกำหนดจำนวนผู้เรียนให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่สถานประกอบการต้องการ ในการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาต้องมีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการในแต่ละท้องถิ่นว่าต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะอย่างไร และต้องรู้ทิศทางการพัฒนาประเทศ และวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมไปถึงแนวโน้มของอุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อให้มีการพัฒนาเครื่องมือสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในแต่ละอาชีพ (2) ด้านวิชาการที่ควรมีและสอนเพิ่มในหลักสูตร คือ วิธีการประกวดราคาและรับเหมางาน วิชาหน้าที่พลเมือง รักษาดี ศีลธรรม ประชาธิปไตย ประวัติศาสตร์ไทย เพื่อให้คนไทยสำนึกในความเป็นไทย รักและหวงแหนในความเป็นไทย วิชาที่ว่าด้วยมาตรฐานต่างๆในโรงงาน วิชาที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในสังคม วิชาความรู้รอบตัวและเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้และมีทักษะในการครองชีวิตที่มีความสุขในสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (3) วิธีการจัดการเรียนการสอนต้องมีความยืดหยุ่นตามเทคโนโลยี และบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงยืดหยุ่นตามผู้เรียน และสถานประกอบการ จัดการ

เรียนการสอนโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project Base) หรือเรียนเป็นชิ้นงาน โครงการ เรียนเป็นเรื่องๆ เช่น การทำชิ้นงานหนึ่งชิ้นสามารถถอดเป็นวิชาได้หลายวิชา จัดการเรียนการสอนโดยให้ครูและนักเรียนลงพื้นที่ เพื่อให้ความรู้แก่ชุมชน ให้มีการประเมินผลการลงพื้นที่จากผลงานการให้ความรู้ ฝึกให้นักเรียนรู้จักทำวิจัย มีการฝึกงานจำลองในโรงเรียน เช่น การตั้งบริษัทจำลอง ร้านค้าจำลอง จัดการเรียนการสอนที่เด็กสามารถนำผลจากการปฏิบัติมาวิจัย สรุปเป็นหลักการเองได้ สามารถต่อยอดผลงานและสิ่งประดิษฐ์ได้ มีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จัดให้นักเรียนมีเวลาในการเรียนและการฝึกปฏิบัติให้มาก เพื่อลดเวลาว่างที่อาจก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท เช่น เรียนและทำงานครบทั้ง 7 วันในหนึ่งสัปดาห์ สถานศึกษาต้องมีระบบแนะแนวอาชีพที่ดี เพื่อให้นักเรียนรู้ว่าตนเองเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพใดในอนาคต เมื่อสำเร็จการศึกษา สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนรายบุคคล เนื่องจากแต่ละคนใช้เวลาในการรับรู้ และฝึกทักษะต่างกัน ยึดเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ สถานศึกษาต้องทดสอบความถนัดของนักเรียนก่อนแยกเรียนในแต่ละสาขา มีการปฏิรูปการสอบโดยเน้นการสอบปฏิบัติ ต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้รายวิชา (4) เน้นการเรียนในระบบทวิภาคี และการเทียบโอนประสบการณ์ โดยจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคีอย่างเข้าใจ และจริงจัง การส่งนักเรียนไปฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 เดือนขึ้นไป เพื่อให้สถานประกอบการสามารถมอบหมายงานประจำให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ และทำความเข้าใจกับผู้ปกครองถึงระบบ และหลักการการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี ที่ถูกต้องชัดเจน ทำความเข้าใจกับสถานประกอบการถึงหลักการ วิธิดำเนินการ มีการวัดผล ประเมินผล ระบบทวิภาคีที่ได้มาตรฐานชัดเจน

โดยสรุปการจัดการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันได้มีการวางแผน และให้ความสำคัญต่อผู้เรียน โดยจะเห็นได้จากความหลากหลายของหลักสูตร และการให้โอกาสทางการศึกษา และเนื่องจากแนวโน้มการจัดการเรียนการสอนในทศวรรษหน้ามุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคุณภาพผู้เรียนเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน แต่ยังขาดรายละเอียดในการดำเนินการ การติดตาม ประสานงานกับสถานประกอบการ และประเมินผลเพื่อการผลิตผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ทักษะอาชีพ ที่สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง ดังนั้นแนวโน้มการ

จัดการเรียนการสอนในทศวรรษหน้าควรเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสและมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการจริงมากกว่าการฝึกงาน เน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกัน เพื่อการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกันทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในแต่ละสาขาอาชีพ และที่สำคัญคือการเพิ่มวิชาที่สอนและปลูกฝังให้เป็นคนดี มีวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สถานประกอบการและสังคมปัจจุบันและในอนาคตต้องการ

ด้านครูผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน ดังนั้นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องทำคือ การพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา การเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจ เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและครูผู้สอนให้คนเก่ง คนดี มีความสามารถเข้ามาเป็นครู การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 (2552)

ข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่าสถาบันอาชีวศึกษาขาดแคลนครู คณาจารย์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากนโยบายการจำกัดอัตราจ้างคนของภาครัฐผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูลาออกก่อนเกษียณ ทำให้สูญเสียอัตราครูไปจำนวนมาก อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์และศึกษาศาสตร์บางส่วน หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วไม่ประกอบอาชีพครู ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า มีแนวโน้มดังต่อไปนี้ (1) คุณลักษณะครู คือ ครูต้องทำงานเชิงรุก มีการเตรียมตัว สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพสมัยใหม่ นำมาถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม วางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถผลิตตำราให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสภาพแวดล้อม ครูต้องรู้ศักยภาพนักเรียนรายบุคคล สามารถเป็นต้นแบบที่ดี ครูเข้าใจและใช้ระบบ Child Center อย่างถูกต้อง สามารถแนะแนว ชี้นำนักเรียน ปลูกจิตสำนึกนักเรียนให้รักอาชีพ สามารถสอนวิชาคน วิชาชีพ ธุรกิจ ให้แก่นักเรียนได้ มีวิธีการสอนที่หลากหลายในการกระตุ้นการเรียนรู้แก่นักเรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน (2) ด้านประสบการณ์วิชาชีพ ครูต้องได้รับการฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพที่สอนโดยเฉพาะ

การฝึกในสถานประกอบการจริงอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีประสบการณ์ตรงในวิชาชีพ เก่งปฏิบัติ รู้ลักษณะงาน และอาชีพในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง (3) ด้านทัศนคติที่ดีในอาชีพครู เพื่อให้ได้ครูที่เก่ง และครูที่ดี ครูต้องได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีตามความสามารถ (4) ด้านคุณภาพครู มีการวัดคุณภาพครูผู้สอนวิชาชีพจากประสบการณ์ นอกเหนือจากวุฒิการศึกษา

โดยสรุปด้านครูผู้สอน มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพครูไว้แล้วแต่ในรายละเอียดของการพัฒนาครูด้านต่างๆยังไม่สมบูรณ์ประกอบกับแนวทางการพัฒนาให้ครูยังไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการกำหนดแผนและแรงจูงใจให้คนเก่งมาเป็นครูผู้สอนยังไม่ชัดเจน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ได้ให้รายละเอียด เกี่ยวกับแนวโน้มของการพัฒนาครูในด้านต่างๆ เช่น แนวทางการพัฒนาประสบการณ์ในวิชาชีพ รวมไปถึงคุณลักษณะและทัศนคติที่ดีในอาชีพของครูผู้สอนในทศวรรษหน้าที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

ด้านความร่วมมือ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาคนให้ตรงตามความต้องการของประเทศไว้ว่าต้องได้รับร่วมมือกับองค์กรที่ต้องการใช้กำลังคน ตั้งแต่ภาคการผลิต เอกชน รัฐวิสาหกิจ และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นำไปสู่การกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนในการผลิตกำลังคนได้ตรงกับความต้องการภาคการผลิตและความต้องการของผู้ใช้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา และสถานประกอบการหรือส่วนเอกชนนั้นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความมั่นใจ เนื่องจากไม่มีประสบการณ์ในการจัดอาชีวศึกษามาก่อน นอกจากนี้ระดับปฏิบัติยังมีการรับรู้ค่อนข้างน้อย

จากการวิจัยพบว่าความร่วมมือทางด้านอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้าควรที่จะมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ ความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานแต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาเยาวชนของชาติให้ถูกทิศถูกทาง เพื่อผลิตกำลังแรงงานให้สนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ส่วน

รูปแบบความร่วมมือนั้น สถาบันหรือโรงเรียนที่เข้มแข็งควรให้การช่วยเหลือสถาบันหรือโรงเรียนที่อ่อนแอกว่า มีการร่วมมือทางด้านการอาชีวศึกษากับนานาชาติ ในส่วนอุตสาหกรรมที่เข้มแข็ง มีการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียนระหว่างประเทศ มีความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตร มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ประสานงานและติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง วางแผนพัฒนา และผลิตกำลังคนทุกระดับร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับระบบการอาชีวศึกษาในประเทศเยอรมนี รวมถึงการให้ความสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างจริงจังของทุกภาคส่วน

โดยสรุปได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่จากการศึกษาพบว่า ความร่วมมือของทุกภาคส่วนทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังไม่นำสู่การปฏิบัติเท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่มีรายละเอียดหรือแนวทางการดำเนินการหรือการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนส่งผลให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการไม่เข้าใจหลักการ วิธีการ บทบาทของแต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ให้แนวโน้มและรูปแบบของการดำเนินการเกี่ยวกับความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันการอาชีวศึกษาในการร่วมกันผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพและสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

ด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษาโดยเน้นการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพมาตรฐานมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนให้มีการรับรองสมรรถนะของบุคคลในการประกอบอาชีพ โดยมีกลยุทธ์คือ ส่งเสริมการประกันคุณภาพสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่าผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงลักษณะงาน หรือความต้องการของสถานประกอบการ

จากการวิจัยพบว่า มาตรฐานการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า ควรมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพสถานศึกษา มีระบบการประเมินภายในและภายนอกโดย ผู้ประเมินใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการทดสอบคุณภาพผู้เรียนก่อนสำเร็จการศึกษา และเพื่อให้

มาตรฐานของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน ต้องมีเอกสารรับรองนอกเหนือจากวุฒิการศึกษา เรียกว่า “คุณวุฒิตะเบียน” โดยหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดคุณวุฒิตะเบียนคือ สถาบันคุณวุฒิตะเบียน โดยกรรมการผู้กำหนดคุณวุฒิตะเบียนต้องมาจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตทางการอาชีวศึกษา อาจประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยหรือสภาหอการค้าไทย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ โดยลักษณะของคุณวุฒิตะเบียนนั้นจะกำหนดบันไดความก้าวหน้าของแต่ละอาชีพที่แน่นอน มีความสอดคล้องในด้านค่าจ้างและทักษะฝีมือ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ต่างกันในแต่ละสาขาอาชีพ ต่างกันในแต่ละระดับคุณวุฒิตะเบียน และมาตรฐานการอาชีวศึกษาระดับชาติอาเซียน และสากล ต้องถูกกำหนดให้ชัดเจนในแต่ละอาชีพ

โดยสรุปพบว่าได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา แต่ผลการดำเนินการพบว่า ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ แสดงว่าการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการรวมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ยังให้ความสำคัญในการร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษาน้อย และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แนวโน้มด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษาต้องมาจากความร่วมมือของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมกันกำหนดบันไดความก้าวหน้าของแต่ละอาชีพที่แน่นอน ให้มีความสอดคล้องในด้านค่าจ้างและทักษะฝีมือ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ต่างกันในแต่ละสาขาอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้คนมองเห็นคุณค่าของทักษะฝีมือในการทำงานมากกว่าวุฒิการศึกษา เป็นการสร้างค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้นโดยทางอ้อม

ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ให้รัฐขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์และการเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคม

วิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่า รัฐมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษา มากกว่าในระดับอาชีวศึกษา

จากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนของรัฐบาลใน ทศวรรษหน้าควรมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ (1) ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรให้เหมาะสมพอเพียงโดยมุ่งเน้นผลงานและ ผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) ด้านนโยบาย มีการกำหนดนโยบายทาง ด้านอาชีวศึกษาที่แน่นอนชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียน สายอาชีพ กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่ ชัดเจน มีการติดตามและควบคุมนโยบายด้านอาชีวศึกษา อย่างจริงจัง สนับสนุนการอาชีวศึกษาเอกชนให้เท่าเทียมกับ อาชีวศึกษาของรัฐ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนา ครู การงดเว้นการเสียภาษีโรงเรียนโรงเรียนเอกชน สามารถ เปิดสอนปริญญาตรีทางวิชาชีพได้เช่นเดียวกับอาชีวศึกษาของ รัฐบาล จัดรวมอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนไว้ใน การดูแลของ หน่วยงานเดียวกัน ควรที่จะควบคุมสัดส่วนการรับนักเรียน สายสามัญและอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง นายกรัฐมนตรีควร เห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษา (3) ด้านครู ควรกำหนด ให้ครูทุกคนในประเทศคือครูของชาติ ไม่แบ่งว่าครูรัฐหรือ ครูเอกชน ให้มีสวัสดิการที่เท่ากัน มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างครู มีแผนการพัฒนาครูระยะยาว กำหนดให้มีมาตรฐานครูผู้สอน มีสถาบันหรือศูนย์พัฒนาที่ผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะ (4) การวิจัย ควรส่งเสริมการวิจัยในระดับสถาบัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และนำผลงานการวิจัยมาใช้ในการ พัฒนาการอาชีวศึกษา (5) การส่งเสริมการเรียนสายอาชีพ รัฐ ต้องจัดตั้งสถาบันเพื่อส่งเสริมอาชีพ มีการพัฒนาและต่อยอด อาชีพ สร้างความภูมิใจ ยกกระดับอาชีพ เช่น อาชีพเกษตรกร ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดี และประโยชน์การเรียนสายอาชีพ ให้ครอบคลุม ทั้งถึงทุกพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (6) กฎหมาย มีการ บังคับใช้อย่างจริงจัง กำหนดและพัฒนากฎหมายให้สอดคล้อง กับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง (7) ความร่วมมือ รัฐต้องเป็น ผู้กำหนดบทบาทให้เกิดความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการอาชีวศึกษา ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวัด คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยทางอาชีวศึกษา ร่วมกับสถานประกอบการ จัดสวัสดิการให้สถานประกอบการ ที่ให้ความร่วมมือกับการอาชีวศึกษา เช่น โครงการทวิภาคี ทำ ข้อตกลงกับสถานประกอบการ ในกรณีที่เกิดเด็กตามที่สถาน ประกอบการต้องการ

โดยสรุปการสนับสนุนของรัฐบาลได้มีการกำหนด เป็นนโยบาย รวมไปถึงการมีกฎหมายรองรับ และเมื่อนำสู่ การดำเนินการพบว่ารัฐเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการ อาชีวศึกษาน้อยกว่าการอุดมศึกษา ซึ่งแนวโน้มการอาชีวศึกษา ในทศวรรษหน้าจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ สามารถแข่งขันได้ในนานาชาติ ซึ่งการวิจัยนี้ได้ให้รายละเอียด แนวโน้มการสนับสนุนของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษาใน ด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สนองตอบตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและในระดับนานาชาติในอนาคต

ด้านการบริหารจัดการ

การอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนในปัจจุบันของ กระทรวงศึกษาธิการ บริหารจัดการแบบกระจายอำนาจโดย ดำเนินการในส่วนราชการ 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัด กระทรวง (ในส่วนสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) และ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจของ การอาชีวศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 (2552) มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพ ต้องคำนึงถึง (1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน (2) การศึกษาในด้านวิชาชีพ สำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและ ความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) กฎหมาย การศึกษาที่มีผลใช้บังคับแล้วยังไม่สามารถบังคับใช้ได้ยังมี ประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบการส่งเสริมความรู้และมาตรการ บังคับใช้ให้แก่ฝ่ายปฏิบัติยังเป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานส่วนกลาง บังคับใช้กฎหมายการศึกษา โดยเน้นการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรมากกว่าการปฏิรูปคุณภาพ การเรียนการสอนในสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จ

จากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการอาชีวศึกษาใน ทศวรรษหน้า ควรมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ การบริหารจะต้องเป็น แบบกระจายอำนาจ นโยบายมีเป้าหมายเดียวกัน อาจแตกต่าง ในด้านวิธีการทำงานได้ สถานศึกษาต้องเป็นนิติบุคคล มีการ กำกับติดตามการทำงานของสถานศึกษาโดยชุมชน ประเมิน ผลการกระจายอำนาจการอาชีวศึกษาในแต่ละส่วน การมอบ อำนาจ การกระจายอำนาจ ต้องพิจารณาขนาดของพื้นที่แต่ละ

พื้นที่ ส่วนกลางมอบอำนาจให้สถานศึกษาในการจัดซื้อจัดจ้างเอง สถานศึกษาต้องส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาจะมีหน้าที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ สอดคล้องกับระบบการศึกษาของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ ที่ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาสามารถเรียนต่อจนถึงระดับปริญญาตรีในสายปฏิบัติการได้ ซึ่งเมื่อสถาบันการอาชีวศึกษาเกิดขึ้น ผู้เรียนสายอาชีพก็จะมากขึ้นจากค่านิยมการได้ปริญญา เพื่อเป็นเจ้าคนนายคนยังเป็นสิ่งที่ทุกคนให้ความสำคัญ

โดยสรุปพบว่าการบริหารจัดการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า ยังคงเป็นแบบกระจายอำนาจ โดยเน้นการปฏิรูปคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มิใช่เน้นการปฏิรูปโครงสร้างยังที่ผ่านมา และที่สำคัญคือการแนวโน้มในการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการได้ และเป็นการยกระดับและสร้างให้เกิดค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้น

ด้านค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) มียุทธศาสตร์ในการสร้างค่านิยมที่ติดต่อการอาชีวศึกษา โดยใช้กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ที่ติดต่อการอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโครงการ fix it center ที่สถาบันอาชีวศึกษานำทีมนักศึกษาออกไปให้บริการแก่ชุมชน เช่น การซ่อมบำรุงเครื่องยนต์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าโครงการดังกล่าวยังมีการประชาสัมพันธ์ไม่ว่าจากสื่อ หรือสถานศึกษาน้อย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) พบว่านักเรียนนักศึกษาไม่นิยมเรียนทางด้านการศึกษาารวมไปถึงจำนวนผู้ที่ศึกษาในระดับนี้ลาออกกลางคันจำนวนมาก ส่งผลให้ประเทศขาดกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพ อีกทั้งความนิยมเรียนอาชีวศึกษาไม่เพิ่มมากขึ้น นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ยังนิยมศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาอยู่มาก รวมทั้งสถาบันอาชีวศึกษาเองก็ยังมีปัญหาด้านภาพพจน์ว่า เด็กเกเร ชอบชกต่อย ทะเลาะวิวาท และถึงขั้นการฆาตกรรมกัน รวมถึงผลการจัดการเรียนการสอนยังด้อยด้านคุณภาพส่งผลให้ผู้ปกครองไม่นิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษา ทำให้จำนวนและสัดส่วนของผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่ม

ได้น้อย ผู้เรียนนิยมเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีวศึกษา และผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ส่วนมากเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาในสาขาที่ไม่ตรงกับการเรียนในระดับ ปวช. และ ปวส.

จากการวิจัยพบว่า ค่านิยมการเรียนในทศวรรษหน้าควรมีแนวโน้มดังต่อไปนี้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นสื่อมวลชน รัฐบาล สถานประกอบการที่ต้องร่วมมือกันสร้างและผลักดันให้เกิดค่านิยมการเรียนสายอาชีพ มีการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของการอาชีวศึกษา นอกจากนั้นรัฐบาลควรยกระดับและให้สวัสดิการหรือค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนแก่ปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อสร้างความภูมิใจในอาชีพการเกษตรและอาชีพพื้นบ้าน ครูต้องแนะนำอาชีพให้เด็ก ม.3 เห็นภาพการเรียนสายอาชีพว่าดีอย่างไรและครูต้องสร้างความภูมิใจในการเรียนสายอาชีพให้นักเรียนที่กำลังเรียน ประกอบกับรัฐควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาสูงขึ้น รวมไปถึงต้องเปิดการอาชีวศึกษาถึงระดับปริญญาตรี เมื่อสร้างค่านิยมแล้วต้องมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องนั้นหมายถึงว่า ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรช่วยกันประชาสัมพันธ์คนประสบความสำเร็จเพราะการทำงาน ไม่ใช่เพราะวุฒิการศึกษา สังคมต้องให้เกียรติในทุกอาชีพที่สุจริต ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์เด็กเรียนอาชีวศึกษา คือ เด็กเก่งทำงาน เก่งปฏิบัติ เก่งฝีมืออาชีพ เด็กเรียนอาชีวศึกษา คือ มีรายได้ระหว่างเรียน เด็กเรียนอาชีวศึกษา คือ รู้จริง ทำจริง ทำได้ เข้าใจชีวิต

โดยสรุปการสร้างค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษาได้ มีการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ แต่การดำเนินการอยู่ที่แต่ละสถาบันเท่านั้น ส่งผลให้การสร้างค่านิยมยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และจากผลการวิจัยพบว่าแนวโน้มการสร้างค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้านั้นควรเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องร่วมมือกันสร้างและผลักดันให้เกิดค่านิยมการเรียนสายอาชีพ มีการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของการอาชีวศึกษา เมื่อสร้างค่านิยมแล้วต้องมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วย

จะเห็นได้ว่าภาพการอาชีวศึกษาในอนาคตมีหลากหลายด้าน ซึ่งแต่ละด้านต่างมีความสำคัญหากได้รับการพัฒนาและดำเนินการเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกันก็จะส่งผลให้แนวโน้มการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า ให้เป็นจริง และพึงประสงค์ และค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาจะสูงขึ้นหากทุกหน่วยงานและทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องร่วมกันทำงานอย่างจริงจัง

ต้องการของสถานประกอบการจะส่งผลให้คนมีค่านิยมในการเรียนสายอาชีพสูงขึ้น เนื่องจากการวัดคุณภาพคนจากความสามารถ ซึ่งอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้าจะไม่เป็นเพียงภาพในฝัน หากแต่จะเป็นภาพที่จับต้องได้ ประเมินผลได้ ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพครอบครัว คุณภาพสังคม และคุณภาพของคนไทยทั้งประเทศ สามารถที่จะแข่งขันได้ในเวทีโลก และพบว่าแนวโน้มในแต่ละด้านของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้านั้นล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ซึ่ง ผู้วิจัยสรุปความเชื่อมโยงของภาพอนาคตการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554- พ.ศ.2564) ได้ดังภาพที่ 1



ในการจัดการอาชีวศึกษาไทยในอนาคตควรที่จะเป็นการจัดการศึกษาที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือกันโดยมีเป้าหมายหลักสำคัญ คือ การพัฒนากำลังแรงงานของชาติให้มีฝีมือ มีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อการแข่งขันได้ในด้านฝีมือแรงงานในระดับสากล นั้นหมายถึงว่า ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษามีคุณวุฒิวิชาชีพที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือในแต่ละอาชีพ แต่ละระดับฝีมือ นอกจากนั้นยังต้องมีคุณสมบัติอื่นที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบการต่างๆต้องการ เพื่อศักยภาพในการทำงานในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การจัดการเรียนการสอนของการอาชีวศึกษาที่จะผลิตกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นที่จะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องชัดเจนไม่ว่าจะเป็น ด้านการให้การสนับสนุนงบประมาณของรัฐบาล ความชัดเจนของนโยบาย ด้านความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม หน่วยงานเอกชน ในการวางแผน ดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ มีการจัดการเรียนการสอนที่ดี เหมาะสม ทันกระแสเทคโนโลยี ให้เกิดมาตรฐานทั้งในระดับประเทศ ระดับสากล เพื่อให้ผู้ผ่านมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ รวมไปถึงการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ศึกษาต่อในระดับปริญญาสายงานปฏิบัติ ซึ่งเป็นการส่งเสริมค่านิยมในการเรียนสายอาชีพให้สูงขึ้น ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของเขตการค้าเสรีที่จะส่งผลต่อการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การอาชีวศึกษาควรตระหนักและวางแผนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและวางแผนในการพัฒนาในทุกๆด้าน เพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ต่อผู้เกี่ยวข้องในระดับผู้กำหนดนโยบาย

1.) ผู้เกี่ยวข้องระดับการกำหนดนโยบายทุกระดับให้ความสำคัญกับการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง โดยจะมีการผลัก

ดันนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการอาชีวศึกษาที่ชัดเจน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่ว่าทุกภาคส่วนต้องเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษา แม้ปัจจุบันจะมีการขับเคลื่อน ลงมือดำเนินการไปบ้างแล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้น คือ ต่างฝ่ายต่างดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตน ขาดการระดมสมอง ขาดการร่วมมือและประสานงาน ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้กำหนดนโยบายต้องมีการกำหนดนโยบายในเรื่องความร่วมมือในการทำงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการกำหนดบทบาท ของทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2.) จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของไทยในอนาคตนั้นต้องเป็นผู้ที่มีทักษะวิชาชีพเพื่อเป็นช่างฝีมือของโลกแม้ว่าในช่วงระยะเวลาภายใน 10 ปีนี้อาจจะยังมีโอกาสเป็นไปได้ไม่มากแต่ในอนาคตระยะยาวเราคงจะปฏิเสธกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในตลาดแรงงานโลกไม่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องในระดับผู้กำหนดนโยบายว่าควรที่จะตระหนัก และให้ความสำคัญ รวมถึงควรที่จะกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง จริงจังและตลอดไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ต่อผู้เกี่ยวข้องในระดับผู้ดำเนินการ

1.) สถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษาทุกแห่งในประเทศ มุ่งและเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการฝึกปฏิบัติ ให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้จากสถานประกอบการจริง รวมไปถึงการเรียนในระบบทวิภาคี โดยสถานศึกษาต้องเข้าใจหลักการและวิธีการที่ถูกต้องและชัดเจน และต้องสามารถทำความเข้าใจกับสถานประกอบการถึงหลักการและวิธีดำเนินการ การประเมินผลระบบทวิภาคีที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน สถานศึกษาควรประสานกับสถานประกอบการให้เข้าร่วมในฐานะผู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่เป็นเพียงสถานฝึกงานเท่านั้น

2.) สถานศึกษาควรประสานกับสถานประกอบการ ร่วมกันการสร้างและพัฒนาครูแนะแนวอาชีพที่สามารถรู้ศักยภาพของนักเรียนรายบุคคลและแนะนำอาชีพให้นักเรียนรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม ครูต้องสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการเรียนสายอาชีพ และอาชีพของนักเรียนในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ต่อผู้เกี่ยวข้องในระดับผู้ใช้ผลผลิต หรือสถานประกอบการ

เสนอให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม ในการ

จัดการเรียนการสอน ร่วมกับการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการร่วมคิด ร่วมวางแผนกำลังคน ร่วมกระบวนการจัดการเรียนการสอน และร่วมประเมินผล เพื่อให้ผลผลิต หรือคุณภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีพตรงกับความต้องการของตลาด

แรงงาน รวมไปถึงสถานประกอบการต้องพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อให้ฝ่ายดำเนินการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา. (2546). **การอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา และการฝึกอบรมสำหรับศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2551). การวิจัยอนาคต. **วารสารสมาคมการวิจัย**. 13(2), 9-13.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2553). แนวทางการพัฒนาการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทยในทศวรรษหน้า. **วารสารวิชาการ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, 1(1), 95-100.
- _____. (2553). **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552**. กรุงเทพฯ. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551** (2551) ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2552, จาก <http://www.vec.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **นโยบาย**. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2552, จาก <http://www.vec.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551). **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2554-2559)**. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552**. กรุงเทพฯ. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Focus on the future of vocational education & training scenario planning project**. Australia: Australian Centre for innovation University of Sydney: 1999.
- Future directions in middle-level vocational education and training: research report**. Australia: Centre for the economics of education and training; 1998.
- Gavin F. M. (2008). **From vocational to higher education an international perspective**. USA: McGraw-Hill Companies.
- Jandhyala B G Tilak. (2002). **Vocational education and training in Asia**. India: National Institute of Educational Planning and Administration.
- Manfred T, & Jennifer W. (2004). **Vocational education and training - key to the future**. Office for official Publications of the European Communities: Luxembourg.
- Stephen L., Merryn D., John P. & Richard T. (2003). **International indicators for vocational education and training: an Australia perspective**. Australia: National Centre for Vocational Education Research.
- The ASEAN Secretariat. (2009). **Road map for ASEAN community 2009-2015**. Retrieve on 10 August 2010 from www.asean.org.
- UNESCO. (2002). **Technical and vocational education and training for the twenty-first Century**. Retrieve on 11 November 2009 from <http://www.unesco.org/education/>

การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
Assessment on the Educational Management of Institute of Physical
Education on Higher Education based on Systematic and Collaboration Evaluation

ดุสิต วัฒนสุทนต์ (Dusit Vipanna)*

ทวิชัย บุณเดิม (Dr. Thaveechai Bunterm)**

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (Dr. Yachai Pongboriboon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง เครื่องมือและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบตรวจสอบรายการ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามความคิดเห็นทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านบริบท เกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้อง พระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า มีประเด็นเกี่ยวกับปริมาณนักศึกษาที่ต้องเร่งหาวิธีการและแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับความคุ้มค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ ส่วนประเด็นอื่นๆ มีความพร้อมและเหมาะสมในการบริหารจัดการ 3) ด้านกระบวนการ พบว่าทุกประเด็นมีความพร้อมและสามารถที่จะบริหารจัดการได้ 4) ด้านผลผลิต ในประเด็นเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่ไม่สำเร็จการศึกษาเมื่อครบหลักสูตร จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้อง

หาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน และต้องคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิต และ 5) ด้านผลกระทบ โดยมีผลกระทบทางด้านบวก ได้แก่ การมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการพลศึกษา การบริการวิชาการ การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ส่วนผลกระทบทางด้านลบเนื่องจาก การวางแผนการบริหารที่มีความซับซ้อนในองค์กร และการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่ส่งผลต่อบุคลากรโดยตรง

Abstract

The objectives of this research was to assess the educational management of higher education of the Institute of Physical Education, school year 1996-2010 based on systematic and collaboration evaluation which composed of context, input, process, product, and impact. The research instruments and techniques of this study were in-depth interview, checklist, analysis of the document, closed and open-ended questionnaire, and focus group. Quantitative data were analyzed by using descriptive statistics, while qualitative data were analyzed by using content analysis. The salient points were as the following: Firstly, on the context; the philosophy, vision, mission, goals and plans were based on the Physical Education Act 1995, Higher Education Development Plan No. 10, National Educational Standards, Standards for

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** รองศาสตราจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Higher Education, National Sports Development Plan, and Thai Higher National Qualifications Framework (TQF). Secondly, on input; there were some issues, especially the number of students which the institute had to find ways and solutions according to the values of existing resources, on the other hands, it was found that there were readiness and sound management. Thirdly, on process; all issues were ready and manageable. Fourthly, on product; administrator and stakeholders had to concern on the issue regarding to the number of last year senior students in order to solve the problem, based on the undergraduates quality. Lastly, on impact; some positive impacts were taken such as on the well-known and recognized of physical education, academic services, sports, arts and culture preservation and Thai folk games and sports. On the other hands, some negative impacts occurred such as the complexity of administrative planning in organization and personnel missing understanding on regulations which affected directly to members.

Key words: assessment on the educational management, systematic and collaboration evaluation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้การศึกษามีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการ พร้อมกับการเน้นการตรวจสอบและมีส่วนร่วมจากทุกองค์กรของสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนทางการศึกษาที่ถูกต้อง มีประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ จะต้องเข้าใจและเห็นภาพรวมของการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหาร บัณฑิต การบริหาร การผลิต และผลกระทบการศึกษาทุกระดับ และประเภทของการจัดการศึกษาว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ หรือควรปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อจำกัดที่เป็นอยู่อย่างไรบ้าง อันจะได้ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับเพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ

การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่จะสนับสนุนและขับเคลื่อนให้องค์การสามารถบรรลุจุดหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ระบุองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) คุณภาพของสถานศึกษา 2) คุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) การผลิตและพัฒนาครู 4) คุณภาพของผู้เรียนและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 5) การสนับสนุนจากรัฐ 6) เทคโนโลยีการศึกษา และ 7) สังคมและสภาพแวดล้อม สำหรับสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา (2544) ระบุถึงองค์ประกอบหลักในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงานของสถาบัน 2) กระบวนการดำเนินงานตามหลักภารกิจได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 3) กระบวนการบริหารได้แก่ การบริหารและการจัดการ การเงินและงบประมาณ และระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดองค์ประกอบการจัดการศึกษาประกอบด้วย ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา ระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพ ทรัพยากรทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีเอกภาพ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดการศึกษามีอย่างต่อเนื่อง ทำให้การคาดการณ์แนวโน้มของการศึกษาไทยในระดับอุดมศึกษา โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้วิจัยผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยระดับอุดมศึกษาใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2550-2555) พบว่า มีประเด็นอันจะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นพื้นฐานแนวโน้มอนาคตเพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไทย คือ 1) สถาบันอุดมศึกษาแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่าง 2) สถาบันอุดมศึกษาจะเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่าย 3) มีการจัดการศึกษาในลักษณะเฉพาะทาง 4) มีการมุ่งผลิตผลงานวิจัย 5) มีการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 6) มีการใช้หลักสูตรต้นแบบจากต่างประเทศ 7) สถาบันอุดมศึกษาไทยยังไม่สามารถขยายการตลาดการศึกษาไปยังต่างประเทศ 8) สถาบันอุดมศึกษาที่แข่งขันไม่ได้ต้องปิดตัวหรือควบรวมกิจการ และ 9) สถาบันอุดมศึกษาจะมุ่งเชิงพาณิชย์มากขึ้น สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ของงานวิชาการในบริบทอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป (อภิภา ปรัชญพฤตย์, 2550) ได้แก่ การปฏิวัติเทคโนโลยี

สารสนเทศ ระบบเศรษฐกิจโลก กระแสความเคลื่อนไหวในเรื่องความพร้อมรับผิด (accountability) ต่อคุณภาพการดำเนินงาน กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสพหุวัฒนธรรม และลักษณะทางประชากรของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ประกอบกับกระแสปฏิรูปการศึกษาไทย ซึ่งการปฏิรูปการศึกษารอบแรกมีประเด็นที่สำเร็จหลายเรื่อง อาทิ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความมุ่งหวังที่ต้องการเห็นการพัฒนาครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเรื่องเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมเพื่อระดมทุกภาคส่วน แต่การปฏิรูปที่ผ่านมาก็ยังปรากฏปัญหาต่างคาหลายประการ อาทิ เรื่องคุณภาพ การพัฒนาการสอนของครูไม่ทันกับหลักสูตรที่เปลี่ยนไปจากหลักสูตรท่องจำ มาเป็นคิดวิเคราะห์ ในระดับอุดมศึกษา ผู้เรียนยังมุ่งค่านิยมปริญญามากกว่าความรู้ที่แท้จริง และผู้สำเร็จการศึกษขาดจิตสำนึกสาธารณะ เป็นต้น

สถาบันการพลศึกษาได้จัดการศึกษาตามภารกิจนับตั้งแต่ ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นมา มีการประเมิน กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ทั้งจาก สำนักติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รวมทั้งการประเมินภายในที่มีการดำเนินการในลักษณะแลกเปลี่ยนกันประเมินระหว่างวิทยาเขตและมีคณะประเมินภายในจากสถาบันการพลศึกษาหรือส่วนกลางร่วมประเมินด้วย อย่างไรก็ตาม แนวทางการประเมิน จะยึดหลักเดียวกันคือใช้มาตรฐานองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินของ สมศ. เป็นแนวทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเพื่อประเมินว่าสถาบันได้ดำเนินการตามพันธกิจหรือไม่ มากน้อยเพียงใด (สมศ., 2552) โดยสถาบัน การพลศึกษา ได้รับการประเมินจากภายนอกเพียงครั้งเดียวคือการประเมินในรอบสอง ใน พ.ศ. 2552 ซึ่งอยู่ในช่วงการประเมินคือ ในช่วง พ.ศ. 2549-2553 ทั้งนี้ สำหรับการประเมินในรอบแรกนั้นสถาบันการพลศึกษาอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากวิทยาลัยพลศึกษา ไปสู่สถาบันการพลศึกษา ดังนั้นการประเมินภายนอกในรอบแรกจึงเป็นการประเมินในนามของวิทยาลัยพลศึกษาใน พ.ศ. 2548 อย่างไรก็ตาม ผลจากการประเมินภายนอกของสถาบันการพลศึกษาใน พ.ศ. 2552 นั้นมีประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุง นั่นคือ ควรปรับปรุงการประกันคุณภาพภายในให้มีเอกภาพ และให้มีระบบการประกัน

คุณภาพที่ครบถ้วน ทั้งระบบการพัฒนาคุณภาพ ระบบการติดตามคุณภาพ และระบบการประเมินคุณภาพ อีกทั้ง มีการดำเนินการประกันคุณภาพ ด้วยการวิจัยสถาบัน การประเมิน และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเร่งรัดในการผลิต การพัฒนา รักษา ระดับคุณภาพอาจารย์ให้ได้มาตรฐาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์มีวิถีชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อปฏิบัติภารกิจ วิจัยในเรื่องที่สอน และสอนบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในเรื่องที่วิจัย จะเห็นว่า ข้อเสนอแนะดังกล่าวในประเด็นข้างต้นมีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยและการประเมินซึ่งเป็นข้อมูลในเบื้องต้นและกลไกหนึ่งของการบริหารองค์การให้ไปสู่เป้าหมายของที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นประเด็นที่เป็นข้อสังเกตประการหนึ่งของการประเมินภายในที่ปรากฏของสถาบันการพลศึกษา คือ ขาดการประเมินอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย รวมทั้งการสรุปและสังเคราะห์ผลการประเมินในประเด็นที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้จะเป็นการอธิบายให้คุณค่า และตัดสินคุณค่าว่าการประเมิน มีสารสนเทศที่น่าเชื่อถือนำไปสู่การตัดสินใจของผู้มีอำนาจการตัดสินใจอย่างไร

สุวิมล ร่องวานิช (2549) ให้ข้อเสนอแนะการประเมินในอนาคตว่า การประเมินควรมีเทคนิควิธีที่หลากหลาย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีความลุ่มลึกและควรมีบุคคลที่สามเป็นผู้ตรวจสอบกระบวนการและผลการประเมินซ้ำจึงจะทำให้บุคคลทั่วไปมีความเชื่อถือในผลการประเมินมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Stufflebeam (2001) ที่กล่าวว่า จุดเด่นของการประเมินคือเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความมั่นใจในผลการประเมินว่ามีความถูกต้องน่าเชื่อถือ ผู้บริหารมีความมั่นใจที่จะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งการประเมินเป็นกระบวนการที่ทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากมีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานซ้ำ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ความสำคัญของการประเมินทั้งภายในและภายนอกที่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกฎหมายแล้ว ยังต้องมีความครอบคลุมในทุกๆ องค์ประกอบของการจัดการศึกษาและมีแนวทางการประเมินอย่างชัดเจน โดยการประเมินจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และมีข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะใช้ข้อมูลหลักฐานจากผลการประเมินในระดับใด ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางหรือเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมอันเป็นประโยชน์ที่สำคัญยิ่งของการประเมิน

ในการทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล (Stufflebeam, et al, 1971; Stufflebeam, 2001, 2008) อีกทั้งภารกิจที่แท้จริงของการบริหารในประเด็น การตัดสินใจ และการประเมินผลการทำงาน นั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้า (Wong, Nicotera, & Guthrie, 2007) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากองการของ Bartol, et al. (1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2551) ที่ระบุว่า การพัฒนาองค์การที่หวังผลการพัฒนาอย่างยั่งยืน อาจใช้เวลาหลายปีกว่าจะปรากฏผลให้เห็น และไม่มีเทคนิคการพัฒนากองการใดที่จะสามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ และเทคนิคที่ประสบผลสำเร็จในที่หนึ่งอาจไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในที่หนึ่งได้ จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการติดตาม (monitoring) และประเมินผล (evaluation) ด้วย นอกจากนี้ ความสำคัญของการประเมินองค์การในรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังที่มีความเหมาะสมกับองค์การการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันและอนาคต (วิโรจน์ สารรัตน์, 2551) ที่มีเป้าหมายการประเมินว่าสถาบันได้ดำเนินการตามพันธกิจหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และหากมีปัจจัยอื่นแทรกซ้อนหรือมีการเปลี่ยนแปลง (change) เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาแล้วสถาบันควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร โดยการประเมินในลักษณะเชิงระบบและการรวมพลังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งปริมาณและคุณภาพที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ให้สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายการประเมินขององค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ประกอบด้วย 1) การประเมินบริบท (context evaluation) 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) 4) การประเมินผลผลิต (product evaluation) และ 5) การประเมินผลกระทบ (impact evaluation) ทั้งนี้ ผลการประเมินนำมาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์และจะเอื้ออำนวยความสะดวกหรือเป็นทางเลือกของการตัดสินใจต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ กับการประเมิน นำมาซึ่งความสำเร็จในการที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคงสามารถปรับตัวได้อย่างทันการณ์ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน มีความสอดคล้อง เหมาะสม ต่อการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในช่วง พ.ศ.2549-2553 หรือไม่และอย่างไร รวมทั้งมีแนวโน้มอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน

2. สภาพปัจจุบันของสถาบันการพลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ 1) นักศึกษา 2) คณาจารย์ 3) แผนงานและงบประมาณ 4) การบริหารจัดการ และ 5) หลักสูตร มีความพร้อมและมีความเหมาะสมหรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าที่กำหนดไว้ หรือไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าใหม่หรือไม่

3. การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย และ 2) การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา มีกระบวนการขับเคลื่อนหรือดำเนินการอย่างไรที่ช่วยให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรค

4. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ด้าน 1) ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างไร และ 2) การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นอย่างไร

5. ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะกีฬาเป็นอย่างไรและความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษาและผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ คณาจารย์ นักศึกษา หัวหน้างานประกันคุณภาพ และผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2549-2553 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ มีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน คณาจารย์ มีการเลือกแบบอย่างง่าย จำนวน 200 คน นักศึกษามีการเลือกแบบอย่างง่าย จำนวน 240 คน หัวหน้างานประกันคุณภาพ มีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน และผู้ปกครองมีการเลือกแบบอย่างง่าย จำนวน 240 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ด้านบริบท (context) ได้แก่ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ประกอบด้วย 1) นักศึกษา 2) คณาจารย์ 3) แผนและงบประมาณ 4) การบริหารจัดการ และ 5) หลักสูตร

2.3 ด้านกระบวนการ (process) ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และ 2) การพัฒนากีฬาความเป็นเลิศด้านกีฬา

2.4 ด้านผลผลิต (product) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะตรงตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

2.5 ด้านผลกระทบ (impact) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา และ 2) ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการประเมินเชิงระบบ และรวมพลัง ตามที่คณะของโรเจอร์ สาร์ธตัน (2551, 2553) ประกอบด้วย การประเมิน ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) โดยคำนึงถึงการประเมินแบบรวมพลัง (collaboration evaluation) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา และมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (standard education) ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ ได้แก่ 1) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและผู้วิจัยร่วมซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง 2) ศึกษาสภาพการณ์ของปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา เพื่อกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา 3) กำหนดประเด็นการประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และเครื่องมือ/เทคนิควิธีการประเมิน 4) วิเคราะห์เนื้อหาสาระของแต่ละประเด็นการประเมิน เพื่อนำมาสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือพร้อมทั้งเกณฑ์การประเมินของเครื่องมือแต่ละชุดให้สอดคล้องกัน และ 5) วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผล

ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการประเมิน มีขั้นตอน คือ

1) นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลไปพร้อมๆ กัน และ 2) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อเตรียมจะนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ระยะที่ 3 ระยะวิพากษ์การประเมิน และสรุปผล มีขั้นตอน คือ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ของผลการวิเคราะห์ โดยยึดตามประเด็นการประเมินในแต่ละด้าน 2) จัดทำสรุปร่างของรายงานการวิจัย จากนั้น นำร่างดังกล่าวมาวิพากษ์โดยจัดทำการสนทนากลุ่ม ที่มีผู้วิจัยร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง เพื่อการวิพากษ์ผลการประเมินและตรวจสอบยืนยัน และ 3) นำผลการวิพากษ์มาสรุป และทำการปรับปรุงร่างรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 9 ชุด ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ 2) แบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับร่องรอยของการดำเนินการจัดการศึกษา 3) แบบวิเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับเอกสาร หลักฐานในเชิงเอกสารต่างๆ 4) แบบสอบถามทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 4 ชุด ได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายเปิด สำหรับผู้บริหารระดับวิทยาเขต เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินด้านบริบท แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับนักศึกษา เกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิตในส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์ เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภารกิจของ

การเป็นอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและการสร้างสรรค์งานวิชาการ ด้านการบริการงานวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น และด้านการทะนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย 5) แบบสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือที่จัดทำเป็นชุดคำถามหลัก เพื่อใช้ประกอบในการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบตรวจสอบรายการ แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดประเมินค่า ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ด้านบริบท เกี่ยวกับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้อง พระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาชาติ และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) อย่างไรก็ตาม สภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมส่งผลให้แนวโน้ม ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน ของสถาบันการพลศึกษาอาจเปลี่ยนแปลงไปด้วยอันเนื่องมาจาก (1) ความร่วมมือทางการศึกษาในการเป็นประชาคมอาเซียน (2) การกำหนดการปฏิรูปการศึกษาของไทยในทศวรรษที่สอง อาทิ การกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วม การคิดนอกกรอบนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ สถาบันครุศึกษาแห่งชาติ : คุรุยุคใหม่อุดมศึกษาไทย และอุดมศึกษา (hub) ภูมิภาค เฉพาะทาง ความเป็นสากล (3) การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากนโยบาย เรื่อง การเริ่มต้นเงินเดือนของการแรกเข้าทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 15,000 บาท (4) กรอบคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้สถาบันการพลศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและยึดแนวทางการจัดการศึกษา และ (5) แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงภายใน อาทิ มีการปรับเปลี่ยนสภาระบบประการในพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในระหว่าง

การร่างของคณะทำงานเพื่อผลักดันเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรต่อไป การหามติวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาในวาระที่ 2 ในปี พ.ศ. 2555 ซึ่งต้องมีการสรรหาอธิการบดีคนใหม่ และการสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งของสภาการพลศึกษา พ.ศ. 2555 ที่มีการดำรงตำแหน่งตามวาระคราวละ 2 ปี เป็นต้น

2. ด้านปัจจัยนำเข้า มีประเด็นเกี่ยวกับปริมาณนักศึกษาที่ต้องเร่งหาวิธีการและแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับความคุ้มค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ ส่วนประเด็นอื่นๆ มีความพร้อมและเหมาะสมในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ (1) จำนวนนักศึกษาที่มีน้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการเปิดรับสมัครในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และคณะศิลปศาสตร์ จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทั้งในระดับคณะ ระดับวิทยาเขต และระดับส่วนกลาง ควรจะให้ความสำคัญอย่างจริงจังที่จะหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (2) การพัฒนาด้านบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ควรจะกำหนดกรอบการพัฒนาเพื่อให้ตรงกับภารกิจและหลักสูตรของสถาบันที่เปิดทำการเรียนการสอน นอกจากนั้นควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คำนึงต่อการรักและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถร่วมกันพัฒนาสถาบันและไม่เกิดการไหลออกของบุคลากรภายหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก (3) หลักสูตรมาภิบาล ควรจะมีการเผยแพร่สู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานโดยยึดหลักสูตรมาภิบาลในทุกระดับของสถาบัน (4) ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากจะพัฒนาด้านบุคลากรได้รับรู้และสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยใช้การประกันคุณภาพด้วยแล้ว ควรจะสร้างกลไกและวิธีการที่จะให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมการประกันคุณภาพอย่างแท้จริง เช่น กลไกผ่านทางกิจกรรมนักศึกษาหรือองค์การนักศึกษา กิจกรรมด้านการพัฒนานักศึกษา (5) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นระบบที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดให้มีระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ ห้องเรียน และอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง นอกจากนั้น ยังต้องส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้เรียนรู้และใช้ประโยชน์เกี่ยวกับ IT ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนมากที่สุด (6) ด้านหลักสูตร สถาบันควรจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของสังคม การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของสถาบันด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นนานาชาติ ในการที่จะรองรับความเป็นประชาคมอาเซียนและความร่วมมือในระดับสถาบันกับนานาชาติ

3. ด้านกระบวนการ พบว่าทุกประเด็นมีความพร้อมและสามารถที่จะบริหารจัดการได้ อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ (1) การดำเนินการเรื่องของสถาบันวิชาการกีฬา (sport academy) ควรมีการผลักดันให้เกิดขึ้นในทุกวิทยาเขต พร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล นอกจากนี้ต้องเชื่อมโยงนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพชัดเจน (2) ควรการเผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจกับคณาจารย์เกี่ยวกับกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (3) จำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนน้อยกว่าการประกาศรับสมัคร การออกกลางคัน ควรจะกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ศึกษาวิจัย หรือการประเมินจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งนำผลการวิจัยและ/หรือผลการประเมินต่างๆ มาทบทวนแก้ไขปรับปรุง นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป (4) การวิจัยและพัฒนา ควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา มีการลำดับความสำคัญ ความจำเป็นในการที่จะคัดเลือก กลั่นกรอง หัวข้อวิจัยที่นำเสนอขอทุนเพื่อการวิจัย นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการวิจัยที่สร้างทีมงานวิจัยซึ่งเป็นนักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกิดขึ้นควรสนับสนุนให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (5) การบริการวิชาการ การบริการชุมชนและการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยที่การนำสิ่งที่เป็นการเล่นพื้นบ้านที่เป็นกีฬาเข้าริ้วพื้นสู่ชุมชนนั้น ควรสร้างแนวร่วมในการให้ความร่วมมือเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง และ (6) ศูนย์การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา เป็นศูนย์ที่ดำเนินการพัฒนานักกีฬาควบคู่ไปกับการพัฒนานักศึกษา กล่าวคือ พัฒนานักกีฬาที่เป็นนักศึกษาจากพื้นฐาน สู่วิทยาลัย และเข้าสู่กีฬาอาชีพ ดังนั้น ศูนย์ควรมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความเป็นมืออาชีพในทุกขั้นตอนกระบวนการ

4. ด้านผลผลิต ในประเด็นเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่ไม่สำเร็จการศึกษาเมื่อครบหลักสูตร จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน และต้องคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิตอย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ (1) แม้ว่านักศึกษาจะไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรทั้งหมด จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิตเป็นประการสำคัญ (2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา เป็นกระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาที่อยู่ระหว่างการเป็นนักศึกษาตลอดหลักสูตร การกำหนดแนวทางการพัฒนาจึงต้องมีแผนการพัฒนาในด้านต่างๆ รองรับที่ชัดเจน ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินตามกรอบคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถาบันการพลศึกษา และ (3) จะต้องผลักดันอย่างจริงจังเพื่อให้ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

5. ด้านผลกระทบ โดยมีผลกระทบทางด้านบวก ได้แก่ การมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการพลศึกษา การบริการวิชาการ การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ส่วนผลกระทบทางด้านลบเนื่องจาก การวางแผนการบริหารที่มีความซับซ้อนในองค์กร และการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่ส่งผลต่อบุคลากรโดยตรง

อภิปรายผลการวิจัย

การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลที่สำคัญ ดังนี้

จากการประเมินด้านบริบทของสถาบันการพลศึกษาสามารถที่จะเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโดยมีปัจจัยมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ 1) การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ที่มีความร่วมมือของอาเซียน และขับเคลื่อนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เสมือนการบริหารกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นหนึ่งเดียว โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะกลายเป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่และไร้พรมแดนเพื่อตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษาทั้งในกรอบอาเซียนและการค้าโลก เป็นผลให้เกิดกระแสการแข่งขันในการให้บริการด้านการศึกษา

การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนา มาตรฐานการศึกษาของสถาบันการอุดมศึกษาไปสู่ความเป็น นานาชาติ และ World Class University แนวทางดังกล่าว ก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ในอาเซียนในลักษณะข้อตกลงที่ทำร่วมกันในระดับสถาบันต่อ สถาบันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัย ของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสถาบัน และสถาบันการศึกษาร่วมกัน ในขณะเดียวกันการจัดตั้งเครือข่าย มหาวิทยาลัยอาเซียนได้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการ พัฒนาคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งระหว่างประเทศ สมาชิกด้วยตนเอง 2) การปรับรายได้ผู้ที่สำเร็จปริญญาตรี เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ของนโยบายรัฐบาล นางสาว ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี 3) กรอบคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่ง สมพงษ์ ชาติสวัสดิ์ (2554ก) ที่ระบุว่า หากเราปรารถนาที่จะพัฒนาวิชาชีพด้านพลศึกษาและกีฬา ตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของเราตามคำเรียกร้องที่ ได้มาแล้วและจะให้ผู้เรียนพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพทัดเทียม กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการ ได้สิทธิ์ที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มอศ.) มาเป็นปัจจัยในการพัฒนา สถาบันการพลศึกษา และ 4) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ ที่สอง ที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาไทย จะต้องเป็นศูนย์กลาง (Hub) เป็นภูมิภาค มีความเป็นเฉพาะทาง และความเป็นสากล กล่าวคือ (1) จะต้องเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อตอบโจทย์ในเชิง นโยบาย 1U 1P (2) แข่งขันกันในเรื่องคุณภาพ ความเป็นสากล (3) เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่น วัฒนธรรม และ (4) มหาวิทยาลัย จะต้องยกระดับการศึกษาไทย

สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายใน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงในสาระของพระราชบัญญัติสถาบัน การพลศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการร่างของ คณะกรรมการของสถาบันเพื่อจะเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรใน ขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ 2) การสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งของ คณะผู้บริหารสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีประจำ วิทยาเขต และคณบดี วาระนี้จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงใน แนววิสัยทัศน์ และนโยบายของผู้บริหารชุดใหม่ และ 3) เป็น ความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรม และ ค่านิยมของสถาบัน ทั้งนี้เนื่องจาก ด้วยการเป็นอุดมศึกษาของ สถาบันการพลศึกษาทำให้ บุคลากร คณาจารย์ต้องมีการปรับ การทำงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน

โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเป็นการแสวงหา ความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดกับนักศึกษา โดยอาศัยกระบวนการ วิจัยในการแสวงหาความรู้เหล่านี้ ดังนั้นในวิถีการทำงานจำเป็น จะต้องใช้การวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งความเป็นผู้นำ ทางความคิดและผู้นำทางวิชาการให้กับสังคม ชุมชน นอกจากนี้ นั้นยังสอดคล้องกับ ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) เกี่ยวกับ ปัจจัยการผลิตครูพลศึกษา ในเรื่อง ปรัชญาการผลิตครูพลศึกษา ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต้องคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตครู และคุณภาพ ของบัณฑิตครูพลศึกษา ในเรื่องนโยบายการผลิตครูพลศึกษา ต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาและปรับปรุง คุณภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูพลศึกษา กำหนดมาตรการ ในการส่งเสริมให้คนเก่งทางด้านการศึกษาเข้าเรียน (วณิช นิรันทรานนท์ และศศิธร นิรันทรานนท์, 2553) รวมทั้งสอดคล้อง กับ ราชบัณฑิตยสถาน วรณา พัทธศาสตร์ และ กานติสุข สติธมนัส (2553) ซึ่งศึกษาทิศทางการพัฒนาสถาบันการ พลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นในทศวรรษหน้า ผลการ ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาเป็น สถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นในทศวรรษหน้าระหว่าง ผู้บริหาร สถาบัน นักเรียน นักศึกษาและผู้นำท้องถิ่นยังมีความแตกต่าง กันอยู่บ้าง แต่ก็มีจุดรวมคือ สถาบันการพลศึกษาจะต้องมีความ คล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง เน้นนโยบายการจัดการ ศึกษาเพื่อปวงชน บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพท่ามกลาง ข้อจำกัดที่มีอยู่ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นศูนย์กลาง ของการศึกษาและบริการวิชาการด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา และนันทนาการ นอกจากนี้สถาบันยังเป็นศูนย์กลางของการ วิจัยและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

สัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนชั้นปีที่ 1 : จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร มีจำนวนเท่ากับ 0.65 คิดเป็นร้อยละ 65 และอัตราส่วนจำนวนนักศึกษา : จำนวน คณาจารย์ประจำ มีจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 10 : 1 แสดงให้เห็นว่า สถาบันการพลศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางในการเพิ่มจำนวน นักศึกษาให้เท่ากับจำนวนที่ประกาศรับสมัครไว้ ซึ่งสอดคล้อง กับ ขวัญใจ ต้นสุวรรณ และคณะ (2553) ได้ศึกษาความ ต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ในการเข้าศึกษาต่อ ในสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและ กีฬา พบว่า 9.50% ของนักเรียนต้องการเข้าศึกษาในสถาบัน การพลศึกษา เพราะคิดว่ามีงานทำ 16.90 % และสามารถจบ การศึกษาได้ 16.60 % สอดคล้องกับ ไกรสิทธิ์ มานะศรีสุริย

(2553) ซึ่งศึกษาค่านิยมและความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษา พบว่าค่านิยมในการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาเพียงร้อยละ 4.05 ซึ่งต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยมีเหตุผลในการเลือกสถานศึกษาในการศึกษาต่อคือ เลือกเรียนตามผู้ปกครอง หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ไม่หลากหลาย ไม่เป็นที่สนใจ ไม่ทราบว่าสถาบันเปิดหลักสูตรอะไรบ้าง นอกจากนี้ จบแล้วหางานยาก ไม่ชอบ ไม่ถนัดกีฬา ไม่อยากเรียน ไม่สนใจกีฬา ไม่เป็นที่นิยม ไม่รู้ข้อมูลสถาบันการพลศึกษา สำหรับนักเรียนที่ต้องการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการเรียนต่อในสาขาวิชาในคณะศึกษาศาสตร์มากที่สุด รองลงมาคือ สาขาวิชาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ อย่างไรก็ตาม การที่มีจำนวนนักศึกษาอยู่ในระดับ พอใช้หรือปานกลางนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ในแง่ที่เป็นผลดี คือ นักศึกษาได้รับโอกาสจากการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามที่สถาบันได้กำหนด มีคณาจารย์ที่จัดการการเรียนรู้รวมทั้งให้คำแนะนำ ได้อย่างทั่วถึง มีผลทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาเป็นไปอย่างเข้มข้น พร้อมทั้งบัณฑิตที่จบไปจะเป็นผู้ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบัณฑิต

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในทิศทางที่ควรปรับปรุงแก้ไขในปริมาณของนักศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับสัดส่วนจำนวนอาจารย์ ซึ่งทำให้เกิดความไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีอยู่รวมทั้งประสิทธิผลไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาดังที่ Etzioni (1964 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2552) การจัดการศึกษาที่เมื่อมีการดำเนินการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยองค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (สมพงษ์ ชาทะวิถิ, 2554) ที่ระบุว่า คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาไทยจะเป็นที่ยอมรับหรือเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ ช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยสามารถจัดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย มั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับ ปรัชญาการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา, 2552ก) ที่มีระบบการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาปัญญาและความสร้างสรรค์ พัฒนา

ความสามารถในการปฏิบัติ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ มีการเน้นการฝึกทักษะต่างๆ ส่งเสริมด้านทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้า มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิสระและการวัดและประเมินผลอย่างเที่ยงตรง จะเห็นได้จากการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ อาทิ การสร้างแบบทดสอบทักษะฟุตบอล สำหรับนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ (โชคชัย เทียมทิพร, 2553) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลาเพื่อการดำรงชีวิตใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีคุณภาพ (เบญจพร ไพจิตรสัตยา, 2553) สีสานไม้ตายมวยไทยของยอดนักมวยไทย (วรยุทธ์ ทิพย์เที่ยงแท้, 2554) เป็นต้น

นอกจากนั้นการจัดการจัดการเรียนการสอนยังเชื่อมโยงถึงอาจารย์ในฐานะผู้ทำหน้าที่สอนซึ่งช่วยพัฒนานักศึกษาหรือบัณฑิตสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติได้ รวมทั้งการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของนักศึกษาในแบบของทักษะชีวิต ทักษะสังคม (socialization) สมรรถนะพื้นฐานร่วม (base line competencies) ที่ข้ามพ้นความรู้วิชาการที่เป็นแท่งความรู้และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว (tacit knowledge and ability) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์ สร้างความพร้อมเพื่อเปิดโลกทัศน์สำหรับบัณฑิตในสภาวะโลกาภิวัตน์ด้านภาษาและวัฒนธรรม รู้และเห็นคุณค่าของพหุวัฒนธรรมพหุวัฒนธรรมเพิ่มความสามารถในการเคลื่อนไหว (mobility) และความหลากหลาย (diversity) ของนักศึกษาต่างวัย ต่างภูมิหลังวัฒนธรรมและสังคม ต่างเผ่าพันธุ์ รวมถึงอาจารย์ การแลกเปลี่ยนและหลักสูตรสองภาษาจะเป็นกลไกสำคัญ อุดมศึกษาพึงจัดให้มีการศึกษาในระบบ “ศิลปศาสตร์” (Liberal Arts Education) ในยุค Post Modern-Post Industrialization ทั้งนี้หมายรวมทั้งสาระแห่งศาสตร์และกระบวนการแห่งศาสตร์ เรียนรู้บนฐานการทำงานในภาคการผลิตและภาคสังคม (work-based / community-based education) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551ก) การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันการพลศึกษาที่มียุทธศาสตร์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ (1) ดำเนินการให้บริการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (2) ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่

ชุมชน มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริการเผยแพร่ให้ความรู้แก่ชุมชน (3) มีการส่งเสริม พัฒนาการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย สืบสานประเพณีให้คงอยู่กับท้องถิ่น ช่วยเสริมสร้างสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น และได้เห็นศิลปะอันงดงามและคงไว้เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ (4) พัฒนากีฬาและส่งเสริมวิชาการให้กับชุมชน มีโครงการอนุรักษ์ พัฒนา ทะนุบำรุง และเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมสำหรับชุมชนเพื่อเป็นการอนุรักษ์สืบสาน ศิลปวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นรวมถึงเป็นการเผยแพร่ให้กับเยาวชนและประชาชนรุ่นหลังได้รู้จักศิลปะ วัฒนธรรมที่คงคุณค่าของท้องถิ่น

สอดคล้องกับการวิจัยที่มีการอนุรักษ์ศิลปะอันเป็นมรดกของชาติของ วรยุทธ์ เทียงแท้ (2554) เรื่องลีลาไม้ต่ายมวยไทยของยอดนักมวยไทย วีรพล วิเศษศิลป์, สัญญา จันทรอด และดุสิต วิจารณ์ (2550) ซึ่งวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการจัดตั้งศูนย์อนุรักษ์ศิลปะมวยไทย ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สารภี ไตรยวงศ์ และสันติ สิทธิจินดา (2554) ที่วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและพฤติกรรมการใช้บริการ นวดแผนไทย ของผู้ใช้บริการในจังหวัดเพชรบูรณ์ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า พบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษา คือ กระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชน จึงนำมาซึ่งการขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษา แก่กลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่างๆ โดยการให้บริการวิชาการในหลายๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย นอกจากนั้น ปัจจุบันขอบเขตและความหมายของการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามกระแสนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาขานรับบทบาทนี้อย่างจริงจัง

นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับคุณค่าของการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ซึ่ง อัจฉรา ธนมัย (2542) กล่าวว่า คุณค่าการละเล่นพื้นบ้านไทยเป็นกลวิธีในการปลูกฝังศีลธรรม บรรพชนไทย ซึ่งสะท้อนถึงปัญญาของบรรพบุรุษในการสืบสานมรดกวัฒนธรรมไทย อีกทั้งสืบทอดพุทธศาสนาผ่านการละเล่นพื้นบ้าน กล่าวคือ บรรพบุรุษได้ประมวลพระธรรมคำสั่งสอนออกมาเป็นกิจกรรมในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออกมาเป็นการ

ละเล่นพื้นบ้าน อาทิ การละเล่นขี้ม้าส่งเมือง ไม้ทึง เสือข้ามห้วย ตีจับ ชักกะเย่อ ขอนหา เป็นต้น นอกจากนี้ คุณค่าของการละเล่นพื้นบ้านไทยยังวิเคราะห์ออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านศีลธรรม ที่มีการละเล่นที่ฝึกความอดทน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ (2) ด้านการถ่ายทอดปัญญาไทย เป็นการละเล่นที่ฝึกความสังเกตและไหวพริบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ (3) ด้านเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย ที่มีคุณค่าด้านภาษาในแง่วรรณศิลป์ และคุณค่าด้านภาษาในการสื่อสาร

ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ (3) ด้านการบริการวิชาการและการกีฬา (4) ด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยรวมของคณาจารย์ นักศึกษา และ ผู้ปกครอง เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ ดี แสดงให้เห็นถึงการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ดำเนินการตามพันธกิจหลัก นำมาซึ่งภาพลักษณ์ในทิศทางบวกของสถาบัน สอดคล้องกับ รุ่งราวรรณ เสนารักษ์ (2553) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา พบว่า มีปัจจัยด้านชุมชน ด้านผู้บริหาร ด้านคณาจารย์ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งปัจจัยแต่ละกลุ่มคือ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา สามารถพยากรณ์ภาพลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษาในภาพรวมร้อยละ 72.90, 69.60 และ 52.10 ตามลำดับ นอกจากนั้น ยังแสดงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในภาพบวกคือการเป็นอุดมศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์และมีผลงาน ตามทัศนะของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546) ระบุว่า การเป็นอุดมศึกษาใหม่จะต้องมีลักษณะความคิดใหม่ (creative higher education) โดยมีลักษณะกระบวนการสอนที่เป็น creative เป็นการผสมผสานของต่างประเทศและของไทย แต่ต้องมี creative ในระบบของเราไม่ใช่เพียง learning society เชื่อเขาและตามเขาเกินไป เราต้องเปลี่ยนเป็น creative society, creative organization จึงจะเป็นคิดอะไรใหม่ๆ พัฒนาอะไรใหม่ๆ ได้ นอกจากนั้นสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมี responsible higher education คือ ต้องเป็นอุดมศึกษาที่รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อชุมชน รับผิดชอบต่อประชาชนและรับผิดชอบต่อผู้เรียนแต่ละคนอย่างจริงจัง ขณะเดียวกันผู้เรียนก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อ สิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอุดมศึกษา เพื่อที่จะได้อยู่ในสังคมไทยเราอย่างมีความหมาย และคุณค่าเป็นอุดมศึกษาที่มีศักดิ์ศรีในโลก เต็มโตในกระแส

ของอุดมศึกษาโลกได้อย่างเท่าทัน และมีความก้าวหน้าบาง ส่วนบางระดับให้แก่สังคมโลก จึงจะเป็นอุดมศึกษาไทยที่มีความหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการประเมินไปใช้
ของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในระดับสถาบัน การพลศึกษา และระดับวิทยาเขต ดังนี้

เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจาก สภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การศึกษากับประชาคมอาเซียน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ นโยบายการ เริ่มต้นเงินเดือนระดับปริญญาตรี 5,000 บาท การปฏิรูปการ ศึกษาในทศวรรษที่สอง ความต้องการเรียนด้านศึกษาศาสตร์ ของนักเรียน และสำหรับสภาวะแวดล้อมภายใน เกี่ยวกับการ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ. 2548 การ ปรับปรุงหลักสูตรหรือการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม ดังนั้น สถาบันการพลศึกษาควรมี การทบทวน เปลี่ยนแปลง ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมดังกล่าว และสนองต่อการพัฒนาสังคมด้านการศึกษามีคุณภาพ

ด้านปริมาณนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาควรหา แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่ายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง สังคมชุมชน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชั้น พื้นฐานมัธยมศึกษา โรงเรียนกีฬา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ทั้งในระดับภูมิภาคและส่วนกลาง แนวทางแก้ ปัญหาต่างๆจะต้องควบคู่ไปกับการเน้นการประชาสัมพันธ์เชิง รุกอย่างต่อเนื่อง

ด้านหลักสูตร สถาบันการพลศึกษาควรเร่งในการ ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อความสอดคล้องกับประสิทธิภาพการ จัดการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิต รวมทั้งสอดคล้อง กับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้มีการ ดำเนินการในปี 2555

ด้านการวิจัยและพัฒนา แม้จะมีระบบโครงสร้าง บริหารงานวิจัย การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัย และมี ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น แต่ควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่เชื่อมโยงสอดคล้อง กับพันธกิจ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันการ พลศึกษา นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการวิจัยที่สร้างทีมงานวิจัย ซึ่งเป็นนักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ เกิดขึ้นควรสนับสนุนให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

ด้านการบริการวิชาการ การบริการชุมชนและการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ถือ เป็นจุดเด่นของสถาบันการพลศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ถือว่าเป็นหน่วยงานด้าน การศึกษาหน่วยงานหนึ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญ กับความเป็นมรดกของชาติทางวัฒนธรรมด้วย อย่างไรก็ตาม การนำสิ่งที่เป็นการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยเข้ารื้อฟื้นสู่ ชุมชนนั้น ควรสร้างแนวร่วมในการให้ความร่วมมือเพื่อให้ กิจกรรมต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง เช่น การขอ ความร่วมมือผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ ชุมชน หรือกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

ด้านการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา เป็นศูนย์ที่ ดำเนินการพัฒนา นักกีฬาควบคู่ไปกับการพัฒนานักศึกษา กล่าว คือ พัฒนานักกีฬาที่เป็นนักศึกษาจากพื้นฐาน สู่วิทยาลัย และ การเข้าสู่กีฬาอาชีพ ดังนั้น ศูนย์ควรมีระบบการบริหาร จัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความเป็นมืออาชีพในทุกขั้นตอน กระบวนการ

ด้านประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ควรมีการติดตาม นักศึกษาชั้นปฐกษา โดยผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้ง หาแนวทางแก้ไขปัญหาระยะของการเรียนของนักศึกษาในราย วิชาที่เพื่อน เช่น ให้มีการเปิดสอนในภาคฤดูร้อนสำหรับผู้ที่มี ปัญหาเกี่ยวกับรายวิชาที่ไม่ผ่านหรือตกค้าง เพื่อจะได้สำเร็จการ ศึกษาให้พร้อมกันในวัน แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของนักศึกษา ด้วย นอกจากนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นคณาจารย์ทุกคน ควรสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุน ให้มีการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา โดยที่นักศึกษาเป็นผู้คิด และ ปฏิบัติ ผ่านทางองค์การนักศึกษา และชมรมนักศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ตาม แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ที่เกี่ยวกับโรงเรียน กีฬาแต่ต้องมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือและปรับเปลี่ยนเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้ได้ สารสนเทศให้กับผู้มีอำนาจการตัดสินใจในการตัดสินใจต่อการ พัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถที่จะพัฒนาต่อยอดการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ในการวิจัยกับรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสิทธิ์ มานะศรีสุริยัน. (2553). ค่านิยมและความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษา. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 17-26.
- ขวัญใจ ต้นสุวรรณ และคณะ. (2553). ความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 1-16.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). การประเมินผลนโยบาย: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักวิชาการ มหาสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โชคชัย เทียมทิพร. (2553). การสร้างแบบทดสอบทักษะฟุตบอล สำหรับนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 101-108.
- ปริญญญา เวสราธิชัย. (2546). ข้อเสนอต่อการปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เบญจพร ไพจิตรสัตยา. (2553). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลาเพื่อการดำรงชีวิตใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีคุณภาพ. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 2(1), 111-122.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2546). **อุดมศึกษาไทยในอุดมศึกษาโลก: วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รายาศิต เต็งกุศลย์มาน, วรรณภา พัทธกะสานต์ และ กานตินุช สติธมนัส. (2553). ทิศทางการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นในทศวรรษหน้า. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 23-38.
- รุ่งรวรรณ เสนารักษ์. (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 39-47.
- วนิช นิรันตรานนท์ และศศิธร นิรันตรานนท์. (2553). ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565). **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 79-89.
- วรยุทธ์ ทัพย์เที่ยงแท้. (2554). สลิลไม้ตายมวยไทยของยอดนักมวยไทย. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 129-148.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). **การบริหารการศึกษา หลักการและวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร หน้าที่ทางการบริหาร ประเด็นทางการบริหาร ข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย**. เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรพล วิเศษศิลป์, สัญญา จันทรอด และดุสิต วิวรรณะ. (2550). **การประเมินโครงการจัดตั้งศูนย์อนุรักษ์ศิลปมวยไทย ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา**. ชัยภูมิ: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ.
- สถาบันการพลศึกษา. (2552ก). **วิสัยทัศน์การบริหารสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2553-2556**. กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา.
- สมพงษ์ ชาดะวิถี. (2554ก). การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กับการพัฒนา คุณภาพบัณฑิตของสถาบันการพลศึกษา. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 181-191.
- สารภี ไตรยวงศ์ และสันติ สิทธิจินดา. (2554). ความพึงพอใจและพฤติกรรมการใช้บริการนวดแผนไทย ของผู้ใช้บริการในจังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 57-72.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551ก). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2544). **กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา. (2544). **นโยบาย แนวทาง วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางคณิศร.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. (2550). กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานวิชาการในบริบทอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**, 2(1), 71-86.
- อัจฉรา ธานี. (2542). การละเล่นพื้นบ้านของไทย. **วัฒนธรรมไทย**, 36(12), 45-48.
- Stufflebeam, D., Foley, W., Gephart, W., Guba, E., Hammond, R., Merriman, H., et al. (1971). **Educational evaluation and decision making**. Itasca Illinois: Peacock.
- _____. (2001). Foundational models for 21st century program evaluation. In Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F. & Kellaghan, T. (Eds.). **Evaluation models**. (pp.33-83). 2ed. Netherlands: Springer.
- _____. (2008). The CIPP model for evaluation. In Faculty Education, Naresuan University. **International seminar on new directions in educational research, measurement and evaluation: The 16th Thailand education research, measurement and evaluation get-together**, 17-18 January, 2008. (pp.9-23). Phitsanulok: Naresuan University.
- Wong, K.K., Nicotera, A., & Guthrie, J.W. (2007). **Successful schools and educational accountability**. U.S.A.: Pearson Education.

**ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย
ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
**The Proposed Policy Enhancing Effectiveness of Early Childhood Management
in Private Schools, The North Eastern Region**

แหวววรรณ พงษ์สะอาด (Weawwan Pongsa-ard) *

ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana) **

ดร. คณิง สายแก้ว (Dr. Kanoung Saikaew) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประกอบด้วยเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย ในด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วมที่มี 2 ระยะ คือระยะแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาพหุกรณี ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาและตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มเป้าหมายและการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงเกณฑ์ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ผลจากการวิจัยได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย ที่มีเป้าหมายเน้นให้ผู้เรียนมีพัฒนาการแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การพัฒนาผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ส่งเสริมพัฒนาการสมวัย เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ในทุกด้าน ตัวบ่งชี้ที่สำคัญประกอบด้วย เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมวัย มีความพร้อมเพื่อศึกษาในขั้นต่อไปอย่างมีความสุข มีกลไกเชิงนโยบายที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาที่มีระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอก ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม

Abstract

The objective of this research was to develop the proposed policy enhancing effectiveness of Early Childhood Management in private schools in the North-eastern region. The content included the goal, indicator strategy, and policy mechanism in Student Quality, Knowledge Management, School Administration and Management, and Learning Community Development. There were two phases of Participatory Policy Research Methodology: Phase 1; the tentative proposed policy by documentary study, survey research, in-depth interview from the experts, and multi-case study, and Phase 2; the development and investigation of tentative proposed policy by Focus Group Discussion by the experts, target group discussion, and workshop for stakeholders. The criterion of appropriateness, congruence, usefulness, and feasibility were considered. Research findings: the proposed policies were obtained by aiming to focus on students' holistic development regarding to physical, emotional, social, and intellectual aspects, and development of students as good persons including ethics, morality, and desirable value. The major strategies were: the enhancement of development appropriate with their ages, focusing on students' learning by considering individual differences in every aspect. The major indicators were: the children had every aspect of development adequate with their ages, and they were ready to further their

* คุรุภัณฑ์ติต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

studying happily. The important mechanisms were: the focus on effectiveness in learning experience management as student-centered as well as the administration and management with both of Internal and External Quality Assurance. And the administrators and teachers should develop good relationship with community and society.

Key words: proposed policy, effectiveness of early childhood management in private schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะพัฒนาชุมชนหรือประเทศให้ก้าวหน้า รวดเร็ว และดีมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ แต่ในบรรดาปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้นเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่า ปัจจัยที่เป็นคน (people) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งถึงกับมีคำกล่าวว่า ถ้าชุมชนใดหรือประเทศใดไม่สามารถพัฒนาปัจจัยที่เป็นคนได้ ก็จะไม่สามารถพัฒนาอย่างอื่นได้มากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมือง และเป็นที่ยอมรับกันว่า เครื่องมือสำคัญที่จะใช้ในการพัฒนา “คน” ให้มีคุณค่าต่อมิติการพัฒนาในด้านต่างๆ นั้น ก็คือ “การศึกษา” เป็นการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามธรรมชาติวิถี (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) และ “สถานศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาของประเทศจะต้องคำนึงถึงการพัฒนา “นักเรียน” ให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นผู้ผลิต ผู้สร้างรายได้ เพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นผู้มีความรู้จักใช้ชีวิตเพื่อความอยู่ดีมีสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดพัฒนาการด้านสังคม เป็นผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และพฤติกรรมเป็นแบบประชาธิปไตยเพื่อพัฒนาการทางด้านการเมือง ซึ่งจะส่งผลต่อการก้าวเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับโลกในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง ๕ ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การศึกษาปฐมวัย คือ มาตรการหลักในการส่งเสริมบทบาทของครอบครัวและสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุตรหลาน สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ

ประเทศไทย มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องในภาพรวมนับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบ หรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีการจัดการสอนประเภทสามัญศึกษามีจำนวนประมาณร้อยละ 13 ของการจัดการศึกษาทั้งประเทศ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า สามารถแบ่งภาระการจัดการศึกษาของรัฐได้ส่วนหนึ่ง และน่าจะมีแนวโน้มในการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

การบริหารจัดการศึกษา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่างๆ โดยมีสาเหตุสำคัญที่โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่สามารถดำเนินการได้ เกิดจากปัญหาในการบริหารจัดการจากทั้งภาครัฐและจากโรงเรียนเอกชนนั้นๆ ปัญหาจากภาครัฐพบว่า แม้รัฐจะมีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก็ตามแต่ในทางปฏิบัติไม่ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร ไม่ปฏิบัติตามนโยบายในการส่งเสริมอย่างแท้จริง เห็นได้จากการลดส่วนการรับนักเรียนระหว่างภาครัฐและเอกชน การอุดหนุนและส่งเสริมไม่เสมอภาค งบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนมีจำกัด เป็นเหตุให้ขาดแคลนบุคลากรที่ดูแลด้านการศึกษา เอกชน ขาดแคลนระบบข้อมูลสารสนเทศ และขาดระบบการติดตามตรวจสอบการบริหารของโรงเรียนเอกชน ปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชน พบว่า เกิดจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเอกชนเอง โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กที่ต้องรับนักเรียนจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย บุคลากรและครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีวุฒิต่ำ รับเงินเดือนไม่เต็มวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ขาดความมั่นคงในอาชีพ โรงเรียนบางแห่งประสบปัญหาการขาดแคลนครูบางสาขาวิชา ความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้มีน้อย ปัญหาที่กล่าวมา ล้วนมีผลทำให้โรงเรียนเอกชนขาดประสิทธิภาพและขาดความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มปิดโรงเรียน หรืออาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษานานาชาติและขนาดใหญ่พิเศษบางแห่งเท่านั้นจึงสามารถบริหารจัดการและดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบความ

มีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งปัญหาที่พบอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นมาตรฐานของการบริหารและปฏิบัติงาน และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ด้านวิชาการ ในการเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน อีกทั้งยังเอื้อประโยชน์เชิงการประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาระดับปฐมวัยสามารถนำแนวนโยบายเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถาน

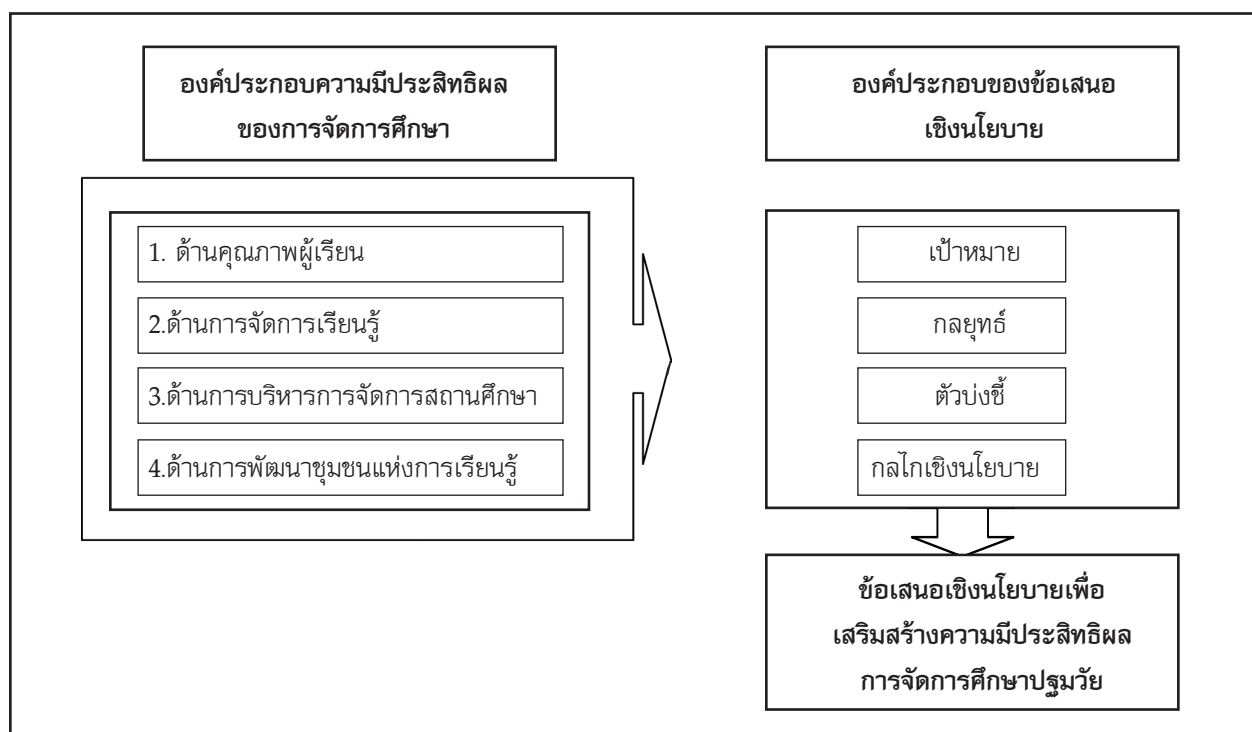
ศึกษาเอกชน ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้อเสนอนโยบายการเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสังเคราะห์และเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม (participatory policy research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ **ระยะที่ 1 การศึกษาบริบทเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย** การศึกษาบริบทเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการวิจัย 4 วิธี ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร 2) การวิจัยเชิงสำรวจ 3) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และ 4) การศึกษาพหุกรณี ผลจากการศึกษาบริบทด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณี ดังกล่าว ผู้วิจัยนำวิเคราะห์และสังเคราะห์จัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและตรวจสอบในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป **ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบร่างเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย** การพัฒนาและตรวจสอบร่างเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 วิธี ดังนี้ 1) การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 2) การสนทนากลุ่มเป้าหมาย และ 3) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการตรวจสอบร่างด้วย การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มเป้าหมาย ดังกล่าวข้างต้น นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์จัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (operational seminar) โดยผู้วิจัยร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียอีกครั้งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงสำรวจในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำเสนอในบทที่ 2 ในส่วนที่เป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความมีประสิทธิภาพและการจัดการศึกษาปฐมวัย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หลังจากจัดทำเครื่องมือมีการนำไปพัฒนาคุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วสรุปผลเป็นความเรียง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

ด้านคุณภาพผู้เรียนเน้นพัฒนาการแบบองค์รวม และการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา พัฒนาการของผู้เรียนมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นไปพร้อมกันทุกด้าน ผู้เรียนแต่ละคนเจริญเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนมีพัฒนาการโดยองค์รวม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย มีพัฒนาการด้านสุขภาพอนามัยและการสร้างภูมิคุ้มกันโรค สร้างความแตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐบาล มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความรู้อันเป็นสากล มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรและมีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย สามารถทำงานจนสำเร็จ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึก รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและความเป็นไทย อนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม สถานศึกษามีอัตลักษณ์ในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ มีกลยุทธ์รองรับ 21 กลยุทธ์ แต่ละกลยุทธ์มีตัวบ่งชี้และกลไกเชิงนโยบาย ประกอบด้วยจำนวนหนึ่ง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมากครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้ผู้เรียนทำตามเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการจัดสภาพแวดล้อมประสบการณ์และกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่าย โดยครูผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะ และเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ส่วนผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้น ครูจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบก่อน เพื่อจะได้วางแผนสร้างสภาพแวดล้อม

และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ครูต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่างๆให้เหมาะกับผู้เรียน การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย ยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ โดยมีเป้าหมาย คือ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร สาระการเรียนรู้ มีระบบการจัดประสบการณ์เรียนรู้มีมาตรฐาน ตรงตามมาตรฐานการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ครูมีความรู้ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ ครบทุกห้องเรียน ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการใช้สื่อที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการ การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเทคโนโลยี นวัตกรรม กิจกรรมที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อม มีทักษะการคิด กล้าแสดงออกสมวัย สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ และแหล่งศึกษาเรียนรู้อย่างเพียงพอ ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีและมีความสุข มีความพร้อมในการเรียนรู้ ครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีครูที่จบการศึกษาปฐมวัย และได้รับการอบรมให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพประจำทุกห้อง ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมองเป็นพื้นฐานมีกลยุทธ์รองรับ 14 กลยุทธ์ แต่ละกลยุทธ์มีตัวบ่งชี้และกลไกเชิงนโยบายประกอบด้วยจำนวนหนึ่ง

3. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารและการจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ มีความสามารถในการจัดโครงสร้าง และจัดบุคลากรให้เหมาะกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน บริหารงานโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร โดยมีเป้าหมาย คือ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาและ

ปรับปรุงหลักสูตรกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อผู้เรียนและสอดคล้องกับท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับความร่วมมือของชุมชนในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ ใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีการจัดหลักสูตรและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีการจัดสภาพแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ มีทีมงานที่มีศักยภาพ และเป็นมืออาชีพ เช่นทีมวิชาการ ทีมกฎหมาย มีระเบียบการ และมีทีมงานประชาสัมพันธ์ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์รองรับ 15 กลยุทธ์ แต่ละกลยุทธ์มีตัวบ่งชี้และกลไกเชิงนโยบายประกอบด้วยจำนวนหนึ่ง

4. ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เริ่มที่การมีส่วนร่วมของชุมชนทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้คนในสังคมเกิดสันติสุขและสันติภาพ โดยมีผู้รู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถให้ความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรหลักในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสถานศึกษา ผู้เรียนแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดีและคนเก่งของสังคม และสอดคล้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจ สังคมโดยความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นโดยมีเป้าหมาย คือ สถานศึกษาจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีการสนับสนุน และใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น สถานศึกษา บ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาวิถีการเรียนรู้ในชุมชน สถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และตรวจสอบคุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชน ตามหลักเศรษฐกิจ

พอเพียง และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีกลยุทธ์รองรับ 8 กลยุทธ์ แต่ละกลยุทธ์มีตัวบ่งชี้และกลไกเชิงนโยบายประกอบด้วยจำนวนหนึ่ง

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการอภิปรายผล 2 ด้าน คือ 1) ด้านความครอบคลุมขององค์ประกอบ และ 2) ด้านความสอดคล้องกับบริบท ดังนี้

1. ด้านความครอบคลุมขององค์ประกอบ

ข้อเสนอเชิงนโยบายจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาการจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย ถือว่ามีความครอบคลุมการจัดการศึกษาปฐมวัย ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายและหลักการเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนา และกระทรวงศึกษาธิการ(2551) มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ เร่งรัดปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย พัฒนาค้นโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา และสถาบันการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) มุ่งพัฒนาให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีพัฒนาการทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคม และจริยธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพเด็กปฐมวัยที่เติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต กระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา เด็กปฐมวัย (0-5ปี) ระยะยาว พ.ศ.2550-2559 ขึ้น และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ในส่วนที่เป็นเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย มีความเจาะจงมากขึ้น ดังเห็นได้ว่าข้อเสนอเชิงนโยบายในครั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายขององค์ประกอบ 4 ด้าน คือด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาในแต่ละเป้าหมายได้กำหนดกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบายอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย ในแต่ละด้านพบว่า เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจนมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ ต่อสถานศึกษาที่จะนำไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังเป็นกลไกเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ กรวีร์ ศรีจักร (2547) อ้างถึงในวิโรจน์ สารัตนะ, (2554) กล่าวว่า นโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์บอกไว้เป็นเป้าหมายปลายทาง กังพร ทองใบ (2547) กล่าวว่า เป้าหมายเป็นผลลัพธ์สุดท้าย ที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น เป็นผลลัพธ์ที่เจาะจง สามารถแสดงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณสามารถวัดได้ และมีระยะเวลาที่แน่นอน การกำหนดเป้าหมายต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์การ และวิโรจน์ สารัตนะ(2554)กล่าวว่า วิธีการสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลในเป้าหมาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) กล่าวว่า การกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานคือการนำเอาเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิดเชิงนามธรรม มาทำให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ โดยคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหรือตัวบ่งชี้ให้มีความชัดเจนด้วย และวิโรจน์ สารัตนะ(2554) ที่กล่าวว่า กลไกเชิงนโยบาย คือสิ่งที่ต้องการใช้ในการสนับสนุนวิธีการหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และได้เสนอยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ 13 ยุทธศาสตร์คือ 1) วิเคราะห์และส่งต่อนโยบาย 2) เรียนรู้ปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกัน 3) ใช้ผลการวิจัยให้เป็นประโยชน์ 4) นำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ 5) พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อนโยบาย 6) ติดตาม ประเมินและวิจัยเพื่อพัฒนา 7) มุ่งชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 8) มุ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 9) ศึกษาอนาคตเพื่อวิสัยทัศน์ ริเริ่มและสร้างสรรค์ 10) ทบทวนข้อวิจารณ์ต่อการศึกษา 11) ทบทวนข้อเสนอเพื่อปฏิรูปการศึกษา 12) ทบทวนเพื่อเข้าใจนโยบาย 13) พัฒนาตัวแบบกระบวนการนโยบายของหน่วยงาน และยัง

ได้กล่าวถึงกลไกการปฏิบัติงานว่าในการออกแบบโครงสร้างขององค์การต้องกำหนดกลไกการประสานงานในแนวตั้งขึ้น (vertical co-ordination) เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมของผู้บริหารระดับสูงเข้ากับกิจกรรมของผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างตามลำดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ซึ่งการที่จะให้มกลไกดังกล่าวมีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงหลักการต่างๆ ดังนี้ การทำให้เป็นทางการ ความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา หลักการยกเว้น หลักการมีสายบังคับบัญชา ขนาดการบริหารหรือขนาดการควบคุม การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ การมอบอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติการและตำแหน่งที่ปรึกษา นอกจากนี้ ควรสร้างกลไกประสานงานในแนวนอน (horizontal co-ordination) โดยพิจารณาถึงการสร้างกิจกรรมเชื่อมโยง (linking) ระหว่างแผนกต่างๆ ที่อยู่ระดับเดียวกันโดยเฉพาะกระบวนการข้อมูลสารสนเทศและที่สำคัญ คือ ต้องอาศัยตัวบุคคลเป็นกลไก การประสานงานกลไกการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย แผนงานโครงการ และงบประมาณ ส่วนประชุม รอดประเสริฐ (2535) เรียกกลไกเชิงนโยบายว่า ปัจจัย(resources) สนับสนุนการกำหนดนโยบาย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการกำหนดนโยบาย หากขาดปัจจัยภายในแม้เพียงอย่างเดียวนโยบายก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือแม้แต่สภาพดินฟ้าอากาศ ซึ่งมีผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายเป็นอย่างมาก หากสภาพแวดล้อมด้านใดด้านหนึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรง นโยบายอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่อาจกำหนดขึ้นมาได้

2. ด้านความสอดคล้องกับบริบท

การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในครั้งนี้เกิดขึ้นจากสภาพความเป็นจริงจากบริบทจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านกระบวนการ การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนาและตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ คือ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้กรอบการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และผ่านการตรวจสอบยืนยันข้อเสนอเชิงนโยบายจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยวิจัยร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกันพิจารณาให้ข้อเสนอแนะต่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบายและตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน นักการเมืองท้องถิ่น และประชาชน ผู้สนใจจำนวน 46 ราย ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ คือ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้และกลไกเชิงนโยบาย ของการจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยภายใต้กรอบการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยยึดแนวคิดของ Guskey (2000) คือพิจารณาจากด้านความเหมาะสม (propriety) พิจารณาจากกระบวนการได้มา การใช้ถ้อยคำสำนวน การจัดกลุ่ม การจัดลำดับและการมีจุดเด่น ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ด้านความสอดคล้อง (congruity) พิจารณาจากความสอดคล้องกับนโยบายชาติ บริบทของชุมชน สังคม ความสอดคล้องภายในองค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้และกลไกเชิงนโยบาย ด้านประโยชน์ (utility) พิจารณาผลดีที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ หน่วยงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความเป็นไปได้ (feasibility) พิจารณาจากความสามารถนำไปปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น การมีระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เอื้อให้ปฏิบัติได้

จากลักษณะของข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นผลจากการวิจัยดังกล่าวทั้ง 4 ประเด็น สรุปได้ว่า ผลการวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่ดี มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม มีประโยชน์ และเป็นไปได้กับบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคุณค่าต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย การจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการวิจัย ซึ่งถือเป็นเป้าหมายร่วมที่ทำทนายและเป็นอนาคตภาพที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน หลักและทฤษฎีการบริหารซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัย “หน้าที่ทางการบริหาร”

ที่สำคัญคือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling) อันจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation)

1.2 ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงานในองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และกลไกเชิงนโยบาย ที่ใช้หรือประยุกต์ใช้ โดยคำนึงถึงผลที่ได้จากการวิจัยในองค์ประกอบเป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผล

1.3 จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนกระบวนการวิจัยนั้นในระยะที่ 1 ที่เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาประกอบการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย และกระบวนการวิจัยในระยะที่ 2 ที่เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาและตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ผลการวิจัยที่ได้มานั้น ผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนมีความประสงค์จะรับข้อมูลที่เป็นผลจากการวิจัยตามขั้นตอนเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง และเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 หน่วยงานต้นสังกัดและหรือสถานศึกษา แต่ละแห่งควรจัดทำวิจัยเชิงนโยบายของตนเอง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบวิธีวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ แล้วนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับหน่วยงานหรือระดับสถานศึกษาที่จะนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 ควรใช้รูปแบบการวิจัยการพัฒนาดัชนีชี้ (indicator development) หรือรูปแบบการวิจัยการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaborative evaluation: SCE) เกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินหรือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาเอกชนต่อไป

2.3 ควรใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาเอกชนให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- คณิง สายแก้ว. (2549). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล. (2552). **ข้อเสนอแผนที่ยุทธศาสตร์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2543). **ความสัมพันธ์ของ กรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่างและเทคนิคการเก็บข้อมูลจากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มในงานวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- _____. (2550). **การวิจัยเชิงนโยบาย**. เอกสารประกอบการศึกษาโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- สถาบันพัฒนาวิชาการและประเมินผล. (2547). **คู่มือครูอนุบาล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและดีไซน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). **มาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). **มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 2 (พ.ศ. 2549-2553)**. กรุงเทพฯ: สมศ.
- _____. (2554). **มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 3 (พ.ศ. 2554-2558)**. กรุงเทพฯ: สมศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **นโยบายและแผนการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) พ.ศ. 2545-2549**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

The Development of a Collaborative Network Model for Educational Quality Management in Small Sized Primary Schools

พิสิฐ เทพไกรวัล (Pisit Thepkraiwin) *

ดร. นนทอส สมปราชน์ (Dr. Kanokorn Somprach) **

ดร. วิภาวี กฤษณะภูติ (Dr. Wipawee Grisanaputi) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยมี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จภายใต้เครือข่ายความร่วมมือ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 คน และการสำรวจสภาพปัญหาและความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสถานการณ์จริง จำนวน 2 โรงเรียน และ ระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นตอนประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นตอนสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นตอนบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นตอนพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล สำหรับผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้านเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษา ผลการประเมินโครงการพบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

The purpose of this study was to develop the collaborative network model for developing the educational quality management in small sized Primary Schools. The educational quality management included 4 phases. Phase 1 included the study of basic information, document, rationale, approach, related literature, good practice study at small sized Primary Schools being successful in management under collaborative network, the study of opinion of experts of policy level in Ministry of Education, and survey the process of creating network and components of collaborative network for quality of educational management in small sized Primary Schools, developing the outline of collaborative network for developing the quality of educational management in small sized Primary School. Phase 2 included the construction and verifying process of network and collaborative network factors for developing quality of educational management in small sized Primary School. Phase 3 included the trying out of collaborative model for educational quality management in small sized Primary School in real situation for two schools. And Phase 4 included the evaluation of collaborative model for educational quality management in small sized school by considering from opinion of administrators, teachers, and personnel representatives, work unit/organization grouping school network to try out the model. The research findings were found that the development of collaborative network model for educational quality management in small sized Primary Schools consisted of the process in 6 steps of network development. The 6 steps were 1) the awareness of construction necessary network, 2) the coordinate for network organizations, 3) the creation of commitment, 4) the network management, 5) the development of relationship, and 6) the maintenance of continuous relationship. Constituents of collaborative network for quality in educational management in small sized Primary Schools consisted of 1) the important characteristics or activities enhancing efficiency in

implementation on responsibility of collaborative network, 2) the scope and responsibility of school management, 3) the technique/method for development of network members, 4) the process of network empowerment, 5) the network leader's good characteristics, and 6) the work practice of network and feedback. The findings were found that the group of persons/organization were willing to group into collaborative networks. These networks included the group of students' parents, community leaders, religious institutes, higher education institutions, alumni, local wisdom, community hospital, skill development institution, and local administrative organization by implementing according to the work practice process of network from the analysis of environment in order to know the strength and opportunity for improvement of implementation in the academic, budget, staff, and general work. Then, the strength and opportunity for improvement of implementation in each aspect were concluded in order to specify the work goal by determining the vision, mission, goal and collaborate in strategic plan until many projects were obtained in both of two schools. Later on, the implementation was performed based on the projects until finishing the project in one school year. The project evaluation was found that it affected changes in academic, budget, staff, and general work management as well as students based on the expected framework in higher level than last year based line data.

Key words: collaborative network model, educational quality management, small sized Primary Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ 1) ให้โรงเรียนเป็น

ศูนย์กลางในการตัดสินใจ (school-based decision making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนเป็นอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การให้ความร่วมมือ (collaboration) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วม กำกับ ดูแล เป็นต้น 3) ใช้การกระจายอำนาจ (decentralization) ในการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ และ 4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด และต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องมีความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป จากการสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการ (2549) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีนักเรียน 120 คนลงมา มีจำนวน 11,720 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.77 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด โดยที่โรงเรียนเหล่านี้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ได้แก่ ไม่สามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ทำให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ตลอดจนขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ดีพอ (ดิเรกพรสิมา, 2550) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก ระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2548 พบว่า มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20,771 โรงเรียน จากจำนวน 32,000 โรงเรียน หรือร้อยละ 64.91 ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็กที่ตั้งอยู่นอกเมือง ขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมของมาตรฐานที่ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ มาตรฐานด้านการบริหารวิชาการ และมาตรฐานด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน การใฝ่รู้ใฝ่เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนที่ได้รับการประเมินทั้งหมด จำนวน 30,284 โรงเรียน ผลการประเมินได้รับรองมาตรฐาน จำนวน 24,901 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.22 และไม่ได้รับรองมาตรฐาน จำนวน 5,383 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ซึ่งพบว่า โรงเรียนที่อยู่ในเมืองจะผ่านการประเมินมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ในชนบท และโรงเรียนขนาดใหญ่จะผ่านการประเมินมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้วิเคราะห์ได้ว่า งบประมาณรายหัวที่มากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่จะสามารถนำมาบริหารจัดการได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก (สัการะพันธ์ชัย, 2553)

จากปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีนโยบายสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กให้สูงขึ้นในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพนักเรียน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษาขนาดเล็กไว้คือ บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก การรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก การยุบหรือการเลิกสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวให้คำนึงถึงผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและการบริหารจัดการอย่างที่อาศัยความร่วมมือของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่น ๆ (เจตนา เมืองมูล, 2551) และการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนลงมา โดยที่โรงเรียนเหล่านี้ตั้งอยู่กระจัดกระจายอยู่ในชนบท การเกิดและดำรงอยู่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก ทั้งยังรองรับนักเรียนที่ผู้ปกครองไม่มีปัจจัยที่จะส่งให้ไปเรียนในโรงเรียนที่มีความ

พร้อมที่อยู่ใกล้บ้านและเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ และจากการลดลงของจำนวนนักเรียนจึงมีแนวโน้มที่จะถูกยุบรวมเพื่อไปเรียนร่วมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะคุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษากำหนด การลดจำนวนโรงเรียนให้น้อยลงน่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาได้ ต่อมาในปีการศึกษา 2550 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สามารถดำรงอยู่ตามความจำเป็นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมอบหมายให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทั่วประเทศ สรุปผลนวัตกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง เพื่อให้สามารถขยายผลให้กว้างขวางขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเสนอแนะให้มียุทธศาสตร์ และเงื่อนไขในการดำเนินการ เช่น ยุทธศาสตร์ศูนย์โรงเรียน (school center) ยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ (collaborative networks) และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning) ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ เป็นทางเลือกสำคัญเพื่อการเป็นศูนย์กลาง (hub) ของชุมชนและศูนย์โรงเรียน (school center) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป และเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษา ไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน/องค์กรที่สนใจ ที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักการกระจายอำนาจและความเป็นนิติบุคคล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

ผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว สมบูรณ์ เรียบร้อย มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา (อุทัย ดุลยเกษม , 2540) และควรคำนึงถึงส่วนองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ การมีสมาชิก ผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค สมัคใจ การแลกเปลี่ยน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมายร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545 ; เมตต์ เมตต์การุณณจิต, 2547 ; Greenberg and Baron , 1995)

เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนค่อนข้างมาก และมีบทบาทหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบาย การปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปดังกล่าว กอปรกับยังไม่มีคุณสมบัติในด้านคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเร่งด่วน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการได้มาซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานทั้งในระดับโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และสามารถนำรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีบริบทใกล้เคียงกัน รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา กระบวนการ และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมี 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย และร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบร่างรูปแบบเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบการอภิปรายกลุ่ม (Focus group discussion) และแบบตรวจสอบรูปแบบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสถานการณ์จริง จำนวน 2 โรงเรียน 1 ปีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้คู่มือการดำเนินการของเครือข่ายที่ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ทำการทดลองใช้ใน 2 โรงเรียน ระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ 1) ระยะที่ 1 ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาหลักการ แนว คิด ทฤษฎี และงานวิจัย การศึกษาดูงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้เครือข่ายความร่วมมือ การศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาสภาพปัญหากระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การตรวจสอบเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบ ครั้งที่ 1 และการตรวจสอบเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบ ครั้งที่ 2 2) ระยะที่ 2 วิเคราะห์ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ 3) ระยะที่ 3 วิเคราะห์ผลการประเมินผลงานที่ได้จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และแผนปฏิบัติการ

และจากรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2553 (SAR) และ 4) ระยะที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาขนาดเดียวกัน กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือกับสถานศึกษาขนาดเดียวกันส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความร่วมมือในด้านงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ และความร่วมมือของกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่จะเป็นความร่วมมือเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการป้องกันยาเสพติด ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ จะแตกต่างกันไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ ประเพณี และวัฒนธรรม

2. การสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สรุปผลได้รูปแบบที่ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 6 องค์ประกอบหลัก 61 องค์ประกอบย่อย

3. ผลการสร้างคู่มือการดำเนินการของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการของเครือข่าย 4) การรวมกลุ่มเครือข่าย 5) กระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 6) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็ก จากการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบคือ กลุ่มผู้ปกครอง นักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมัครใจร่วมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือที่จะปฏิบัติการกิจงาน 4 ด้าน โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป สรุปรวมจุดแข็งและจุดอ่อนของการดำเนินงานแต่ละด้าน แล้วระบุเป้าหมายในการทำงานโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ แล้วจัดทำแผนร่วมกันทั้งแผนงาน/โครงการ และแผนปฏิบัติการ จนได้โครงการทั้งหมด 15 โครงการ โรงเรียนทั้ง 2 แห่ง ได้ดำเนินการตามโครงการทั้ง 15 โครงการ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วได้ทำการประเมินผลโครงการเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้นพบว่า ทั้งผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูแผนงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นว่า มีความเหมาะสม โดยแนวปฏิบัติขั้นตอน และวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามรูปแบบมีความเหมาะสมมาก มีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ และมีประโยชน์ในการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า กระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายในภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการอภิปรายกลุ่ม ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และข้อเสนอแนะพบว่า ผู้เชี่ยวชาญยืนยันข้อค้นพบจากการวิจัยว่ากระบวนการ/ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็กนั้น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย ขั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และขั้นสุดท้ายคือขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จากการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงและการสัมภาษณ์ทั้ง 2 โรงเรียน พบว่า ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน ให้ความสำคัญเรื่องการสร้างเครือข่ายมาก และเห็นว่าเครือข่ายจะช่วยโรงเรียนได้หลายด้านทั้งการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การแบ่งปันความรู้ การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการดำเนินการพัฒนาเครือข่ายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) พบว่า จากการดำเนินงานเครือข่ายสถานศึกษามีหลักในการบริหารมากขึ้น มีการวิจัยและใช้ข้อมูลในการบริหารมากขึ้น มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โดยหลายเครือข่ายรายงานว่าสภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น เป็นข้อมูลที่ยืนยันว่า เครือข่ายการบริหารสถานศึกษามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

ข้อสังเกตจากการวิจัยยังพบว่า เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จะให้การช่วยเหลือในเรื่องการปรึกษาเชิงวิชาการ บุคลากร การพัฒนาการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนการให้บริการด้านสถานที่แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สมาชิกในเครือข่ายต้องการขยายเครือข่ายหรือสร้างเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอิสระอื่น ๆ มาก เนื่องจากมีความเห็นว่าทั้งสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอิสระอื่น ๆ จะสามารถช่วยโรงเรียนได้อย่างมากทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการ และการเรียนการสอน

ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย เป็นองค์ประกอบหนึ่งของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากการเป็นเครือข่ายความร่วมมือนั้น สิ่งที่จะทำให้องค์ประกอบหลักดำรงตัวอยู่ได้จะต้องมีจุดร่วมหรือกิจกรรมเสริมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถาน

ศึกษา ประกอบด้วยงานด้านวิชาการที่ถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ งานด้านงบประมาณที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ และเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน งานด้านบุคคลที่เป็นภาระงานที่ให้ความเป็นอิสระในการบริหารบุคคลและมีความต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และงานด้านบริหารทั่วไปที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ

3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย เป็นวิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ที่มีประโยชน์ในการช่วยให้กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยดี ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา การระบุเป้าหมาย การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ/จัดสรรงบประมาณ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ การตรวจสอบและประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน เป็นวิธีการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคล และเป็นความพยายามในระยะยาวที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อที่จะปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์กร การมอบอำนาจ การเรียนรู้ และกระบวนการแก้ปัญหาโดยผ่านการดำเนินงาน การบริหารการจัดการวัฒนธรรมองค์การ (management of organization culture) โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ที่อาศัยบทบาทของสมาชิกและทฤษฎีรองรับ ตลอดจนเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สำหรับเทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายนั้นมีอยู่หลากหลายวิธี แต่จะเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้และกิจกรรมที่ปฏิบัติ เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายที่สำคัญ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การระดมความคิด การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง

4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Clutterbuck and Kernaghan (1994) ที่กล่าวว่า การจำแนกการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงในองค์กรได้แก่การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปก็จะทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์การขาดความสมบูรณ์

ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์ ก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญของเครือข่าย ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การให้อิสระในการทำงาน การเสริมสร้างความรู้และทักษะความสามารถ การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างความไว้วางใจ และการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน โดยที่กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (employee empowerment) ของ Tracy (1990) ที่ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน 10 ขั้นตอน คือ ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และภารกิจขององค์การ มอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น กำหนดมาตรฐานการทำงาน (set standard of excellence) ให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้ การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ ให้ความรู้และสารสนเทศ (provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์การที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน ให้ข้อมูลย้อนกลับ (give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน ให้การยกย่องหรือยอมรับ (recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ให้ความไว้วางใจ (trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด (permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน และให้ความเคารพ (respect) ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายในการปฏิบัติงานของเครือข่ายจำเป็นต้องมีผู้นำเครือข่ายเป็นผู้มีบทบาทสำคัญเพื่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะรวมไปถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำเครือข่าย ดังที่ Pellegrino and Varnhagan (1985) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่า หมายถึง คักยภาพทางความรู้ หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยที่ Nolte (1996) ได้แสดงลักษณะที่ดีของผู้บริหารไว้ คือ มีความรู้ดี มีวิธีการทำงานอย่างฉลาด มีความเป็นประชาธิปไตย เป็น

ที่ศรัทธาของคนทั่วไป มีอารมณ์มั่นคง ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศีลธรรม และทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่นเดียวกับ Stadt (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ ประกอบด้วย การคำนึงถึงมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแบ่งงาน ให้ผู้อื่นทำ มีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสามารถในการสื่อความคิด คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารจึงได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบสูง มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีมนุษยสัมพันธ์ จริใจต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความสามารถในการสื่อความคิด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นและงานวิจัยของ วิเชียร ชิวพินาย (2539) ที่ได้ศึกษาการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการบริหาร 14 ประการ ได้แก่ อารมณ์หนักแน่นมั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย เป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังเสียงจากผู้ร่วมงาน เมตตากรุณาจากเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจ ตัดสินใจเลือกปัญหาที่สำคัญและรีบด่วนโดยความเห็นของผู้ร่วมงาน รวบรวมข้อมูล ความต้องการมาวิเคราะห์การจัดทำแผนงาน/โครงการ เชื่อมมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความรู้ ความสามารถในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ มีนโยบายชัดเจน วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบ มีมนุษยสัมพันธ์ จริใจ ไม่เห็นแก่ตัว เข้ากับทุกคนได้ ไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Edmonds (1992) ; Smith (1980) ที่สรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสำเร็จในโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงในด้านการเรียนการสอน มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้เป็นอย่างดี มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูง การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนใหม่ มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม และมีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ King, Margaret Ingram (1989) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้าง การดำเนินงาน

ภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน วางแผนจำแนกงาน พร้อมกับจัดวางตัวบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chrispeels (1992) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง พบว่า การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็น สำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ และต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี และ 6) การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ครูและบุคลากรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานมีเป้าหมายหรือทิศทางร่วมกันที่ชัดเจน พระมหาสุทนต์ อากาศโร (2547) ได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรว่า มีลักษณะร่วมกันใน 4 ประเด็น คือ กระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่ การรักษาสัมพันธ์ภาพที่สร้างความรู้ ความหมาย และโลกทัศน์ร่วมกัน การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว และการพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อสร้างกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมและวาทกรรมในการพัฒนา ฉะนั้นกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของครูและบุคลากรประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทหน้าที่ กำหนดวิธีการสื่อสารและกลไกการประสานงาน ให้ความรู้ความเข้าใจในแผน การปฏิบัติ และประเมินผล กำหนดแผนปฏิบัติการ และวางระบบการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับวารสารสื่อพลัง (2548) ที่ได้เสนอกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การระดมความคิด คือ การคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิดบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพเท่าเทียมกัน การวางแผน คือ การนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ) การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้ การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมมือกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น และ การรับผลประโยชน์ร่วมกัน ที่มีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรมที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้น และผลประโยชน์โดยอ้อม แต่ที่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาค และเอื้ออาทรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้มีเครือข่ายความร่วมมือของกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3) หน่วยงานระดับสถานศึกษา ควรมีการขยายจำนวนเครือข่ายไปในวงกว้าง หรืออาจเพิ่มเติมการทำงานที่จำเป็นอีกเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้เกิดคุณภาพด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบหลักอย่างละเอียด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับว่า องค์ประกอบนั้น ๆ จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจริง ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเทียบเคียงหรือปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) ควรมีวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ศักยภาพของหน่วยงาน/องค์กรที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**. มติคณะรัฐมนตรี, 28 พฤศจิกายน 2550 ค้นเมื่อ 8 มีนาคม /2552 จาก [http : //www.ryt9.com/s/cabt/275327/](http://www.ryt9.com/s/cabt/275327/)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **คุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- เจตนา เมืองมูล. (2551). **รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ดิเรก พรสีมา. (2550). **คู่มือพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ฉบับ ดร.ดิเรก พรสีมา**. ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ /2552 จาก [http : www.news.sanook. Com/education/education_164698.php](http://www.news.sanook.Com/education/education_164698.php)
- เมตต์ เมตต์การุณณจิต. (2547). **การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพฯ: บุค พอยท์.
- วารสารสื่อพลัง. (2548). **ชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา**. วารสารสื่อพลัง. 13 : 2-15.
- วิเชียร ชิวพินาย. (2539). **การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สัการะ ทัศนชัย. (2553). รายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุมวิชาการ 10 ปี สมศ. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2553, จาก <http://km.cmarea3.go.th/?name=research&file=readresearch&id=11>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุทธิชัย อาภากรโร. (2547). **เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ.** กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).
- อุทัย ดุลยเกษม. (2540). **พัฒนากรอบความคิดและเครื่องชี้วัดเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการศึกษากับชุมชน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Chrispeels, J. H. (1992). A study of factor contributing to achieving and sustaining school effective in elementary schools. **Dissertation Abstracts International**, 61, 2206.
- Clutterbuck. D. & Kernaghan, S. (1994). **The power of empowerment.** London: Kogan Page Limited.
- Edmonds, R.R. (1992). Making public school effective. **Social Policy**, (12), 56-60.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1995). **Behavior in organizations understanding and management the human side of work.** 5th ed. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice – Hall.
- King, M.I. (1989). **Extraordinary leadership in education: Transformational and transactional leadership as predictors of effectiveness, satisfaction, and organizational climate in K-12 and higher education (transformation leadership).** Retrieved on April 24, 2008, from : <http://education.ua.edu/faculty-staff/Margaret-king/>
- Nolte, C.M. (1996). **An introduction to school administration: Selected reading.** New York : Macmillan.
- Pellegrino, T.W. & Varnhagan, C.K. (1985). **Abilities and aptitude in the international encyclopedia of education: Research and studies.** V.I.P. 1 Oxford : Peroamon Press.
- Smith, E.W. (1980). **The Education's encyclopedia.** New York: Prentice – Hall.
- Stadt, R.W. (1974). **Managing career education programs.** New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Tracy, D. (1990). **10 steps to empowerment : A common sense guide to managing people.** New York : William Morrow.





พิมพ์ที่ : พก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา 232/199 ถ.ศรีจันทร์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000
Tel. 0-4332-8589-91 Fax. 0-4332-8592 E-mail : klungpress@hotmail.com 2554 หน้า 08