

แนวทางการพัฒนามาตรฐานบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์

GUIDELINES FOR DEVELOPING ROLES FOR ADMINISTRATORS OF DISTRICT LEARNING ENCOURAGEMENT CENTERS UNDER SURIN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

ธัญวลัย จตุกุล^{1*} และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์²

Thunwalai Juttukul^{1*} and Wisut Wichitputchraporn²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2}Education Educational Administration, Ramkhamhaeng University

Received: November 5, 2024 / Revised: March 15, 2025 / Accepted: March 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนามาตรฐานบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 229 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ($M = 4.21$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 4.21$, $SD = 0.69$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M = 3.96$, $SD = 0.80$) สภาพที่พึงประสงค์พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรุป และรายงานผล ($M = 4.42$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 4.41$, $SD = 0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนโยบายและจุดเน้นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ($M = 4.35$, $SD = 0.65$) ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($PNI_{modified} = 0.11$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.10$) และด้านระบบงานธุรการ ($PNI_{modified} = 0.09$) ส่วนความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ($PNI_{modified} = 0.04$) และ 2) แนวทางการพัฒนามาตรฐานบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ มีทั้งสิ้น 3 แนวทาง และ 12 วิธีดำเนินการ ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจำเป็นดังนี้ แนวทางที่ 1 พัฒนาศักยภาพ แนวทางที่ 2 การสร้างแรงจูงใจ และแนวทางที่ 3 ระบบงานธุรการ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา บทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the current state, the desirable conditions, and the needs for developing roles for administrators of District Learning Encouragement Centers under Surin Provincial Office of Learning Encouragement and (2) to study guidelines for developing roles for administrators of District Learning Encouragement Centers under Surin Provincial Office of Learning Encouragement. The sample group consisted of 229 teachers under Surin Provincial Office of Learning Encouragement obtained by stratified random sampling. The employed research tool was a questionnaire with .98 reliability coefficient. Statistics used in the analysis of quantitative data were the frequency, percentage, mean, standard deviation, the modified priority needs index (PNI_{modified}); while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results revealed that: (1) regarding the current state, it was found that the aspect that received the highest rating mean was the aspect of supervision, monitoring, and evaluation ($M = 4.21$, $SD = 0.67$), followed by the aspect of supports for learning ($M = 4.21$, $SD = 0.69$), while the aspect that received the lowest rating mean was that of the creation of motivation ($M = 3.96$, $SD = 0.80$); as for the desirable conditions, it was found that the aspect that received the highest rating mean was that of the summarizing and reporting results ($M = 4.42$, $SD = 0.63$), followed by that of the supports for learning ($M = 4.41$, $SD = 0.65$), while the aspect that received the lowest rating mean was that of the policies and focus points of the Department of Learning Encouragement (DOLE) ($M = 4.35$, $SD = 0.65$); as for the priority needs index (PNI_{modified}), it was found that the aspect that had the highest priority need was that of the human resource development ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$), followed by that of the creation of motivation ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$), and that of the administrative work system ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$), while the aspect that had the lowest priority needs index was that of the supervision, monitoring, and evaluation ($PNI_{\text{modified}} = 0.04$) and (2) As for guidelines for developing roles for administrators of District Learning Encouragement Centers under Surin Provincial Office of Learning Encouragement, there were the total of 3 approaches and 12 action methods, which could be ranked based on their priority needs indices as follows: (1) the first approach was that of the human resources development; (2) the second approach was that of the creation of motivation; and (3) the third approach was that of the administrative work system.

Keywords: Guidelines for Development, Roles for Administrators of District Learning Encouragement

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด (มาตรา 19) กำหนดให้ทุกจังหวัดมี “สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด” ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมตลอดทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้มอบหมาย ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจในการประสาน สนับสนุน และร่วมมือ หรือมอบหมายให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ได้ ส่วนการจัดทำแผนการส่งเสริม

การเรียนรู้ของจังหวัดต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของภาคีเครือข่ายประกอบด้วย และเมื่อจัดทำร่างแผนการส่งเสริมการเรียนรู้แล้วเสร็จให้เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและใช้บังคับต่อไป

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (มาตรา 20) กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับอำเภอ ให้มี “ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ” มีสถานะเป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้ และกำกับดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกและแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลและศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด รวมทั้งประสานความร่วมมือและแนะนำการจัดการเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายในพื้นที่และทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ของตำบลอันเป็นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอหรือตำบลใกล้เคียงตามที่อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้มอบหมาย ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอจะจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ขึ้น ณ ที่ใดที่เห็นสมควรหรือตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดก็ได้ (Learning Encouragement Act, B.E. 2023, 2023)

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีทั้งหมด 10 ด้าน 1) นโยบายและจุดเน้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) 2) การสนับสนุนงบประมาณ 3) การสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ภาคีเครือข่าย 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7) ระบบงานธุรการ 8) การนิเทศ ติดตามและประเมินผล 9) การสรุปและรายงานผล และ 10) การสร้างแรงจูงใจ (Non-Formal Education, 2010) ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่

ตามบทบาทที่กำหนดแล้ว ยังต้องพัฒนามาบทบาททั้งการบริหารงานภายในองค์กร บุคลากรในองค์กร และสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการสนองนโยบายและจุดเน้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) อย่างเร่งด่วนและมีประสิทธิภาพ

บทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) ยังพบปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่มีการสำรวจสภาพความต้องการของคนในชุมชนเพื่อจัดกิจกรรม ทำให้ภาคีเครือข่ายไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลยังไม่มีมาตรฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณยังไม่เพียงพอ บุคลากรมีน้อยรับผิดชอบงานหลายอย่าง ผู้บริหารยังขาดทักษะความรู้พื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและระบบงานธุรการภายในองค์กร บุคลากรขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) ให้สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของ

ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์)

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์)

ทบทวนวรรณกรรม

บทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ทั้ง 10 ด้าน (Non-Formal Education, 2010) ดังต่อไปนี้

1. นโยบายและจุดเน้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) เป็นการดำเนินการของผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและจุดเน้นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)

2. การสนับสนุนงบประมาณ เป็นการดำเนินการของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในการสนับสนุนงบประมาณตามแผนการปฏิบัติการประจำปี

3. การสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการของผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในการจัดการส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในการยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภททุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ)

5. ภาศึเครือข่าย เป็นการดำเนินการของ ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร. ระดับอำเภอ) ในการสร้างและประสานความร่วมมือ เชิงรุกกับภาศึเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ ได้ทุกรูปแบบทุกที่และทุกเวลาของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ)

6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการ ดำเนินการของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในการผลิตและ พัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและ นวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ มาตรฐาน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และ สภาพการณ์การพัฒนาของประเทศของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ)

7. ระบบงานธุรการเป็นการดำเนินการของ ผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร. ระดับอำเภอ) ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายใน องค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

8. การนิเทศ ติดตามและประเมินผล เป็น

การดำเนินการของผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในการส่งเสริม การเรียนรู้ให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ

9. การสรุปและรายงานผล เป็นการดำเนินการ ของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ให้บุคลากรในสังกัดทราบผล การดำเนินงานในภาพรวม และร่วมกันกำหนด แนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) วางแผน ปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้การขับเคลื่อนทาง การศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

10. การสร้างแรงจูงใจ เป็นการดำเนินการของ ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร. ระดับอำเภอ) ในการให้แรงผลักดันเชิงบวกจากปัจจัย ด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ที่ทำให้ครูและบุคลากร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความ มุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความ สามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

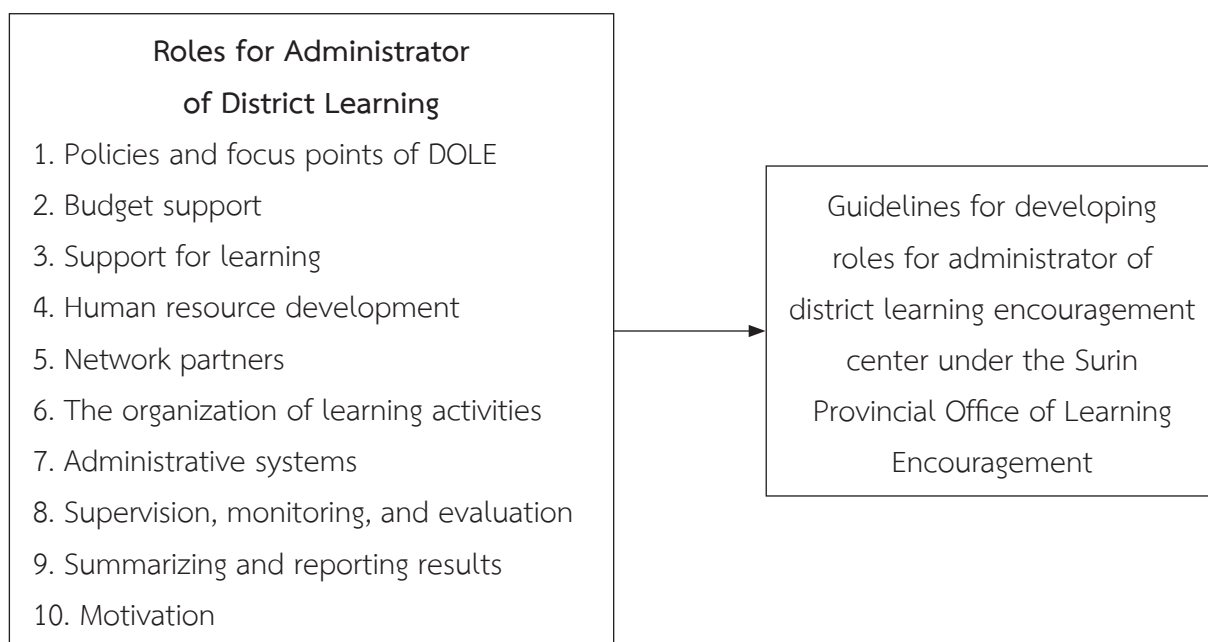


Figure 1 Conceptual Framework

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 414 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ การกำหนดขนาดตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 229 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) จากการศึกษาในแต่ละด้านที่ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะมาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยใช้ รูปแบบการตอบสองคู่ (Dual-Response Format) ในแต่ละข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบัน ของบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริม

การเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) และสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ)

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาศิระให้คำแนะนำเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ มารวมกันเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach (1990) จะได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 210 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ครู สังกัดสำนักงาน สกร. ประจำจังหวัดสุรินทร์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์ โดยส่งแบบสอบถามไปในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form ในการสร้างและรวบรวมแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 19-30 สิงหาคม 2567

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ส่งแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 10 จากจำนวน 210 คน ตามที่กำหนดขนาดตัวอย่าง จึงส่งแบบสอบถามไป จำนวน 231 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 229 ชุด จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

4. การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก เพื่อนำไปศึกษาแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนด ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์โดยเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่

พึงประสงค์ ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ปรับปรุงมาจากเกณฑ์การให้คะแนนของ Best (1977)

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนสิ่งอื่น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพบทบาทของผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ในปัจจุบัน 2) สภาพบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ที่พึงประสงค์ โดยหาเป็นค่าเฉลี่ยนำมาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) ด้วยวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี (Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (Wongwanich, 2010) โดยค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ)

4. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง ร้อยละ 67.25 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 42.36 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 87.77 และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.88

Table 1 Current State and Desired State of Roles for Administrator of District Learning Encouragement Center under the Surin Provincial Office of Learning encouragement

n = 229

Roles for Administrator of District Learning Encouragement Center	Current State (D)			Desired State (I)			PNI _{modified}	Priority of Essential Needs
	M	SD	LEVEL	M	SD	LEVEL		
1. Policies and focus points of DOLE	4.07	0.73	High	4.35	0.65	High	0.070	5
2. Budget support	4.01	2.60	High	4.38	0.68	High	0.093	4
3. Support for learning	4.21	0.69	High	4.41	0.65	High	0.047	9
4. Human resource development	3.94	0.86	High	4.39	0.65	High	0.112	1
5. Network partners	4.13	0.73	High	4.40	0.65	High	0.066	6
6. The organization of learning activities	4.13	0.70	High	4.37	0.66	High	0.059	7
7. Administrative systems	3.97	0.74	High	4.36	0.66	High	0.097	3
8. Supervision, monitoring, and evaluation	4.21	0.67	High	4.40	0.62	High	0.045	10
9. Summarizing and reporting results	4.20	0.67	High	4.42	0.63	High	0.052	8
10. Motivation	3.96	0.80	High	4.36	0.66	High	0.102	2
Overview	4.08	0.92	High	4.38	0.65	High	0.074	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ($M = 4.21$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 4.21$, $SD = 0.69$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M = 3.96$, $SD = 0.80$)

สภาพพึงประสงค์พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรุปและรายงานผล ($M = 4.42$, $SD = 0.63$)

รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 4.41$, $SD = 0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนโยบายและจุดเน้นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ($M = 4.35$, $SD = 0.65$)

ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$) และด้านระบบงานธุรการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.09$) ส่วนความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ($PNI_{\text{modified}} = 0.04$)

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) ตามแนวทาง HMA Model มีรายละเอียด ดังนี้

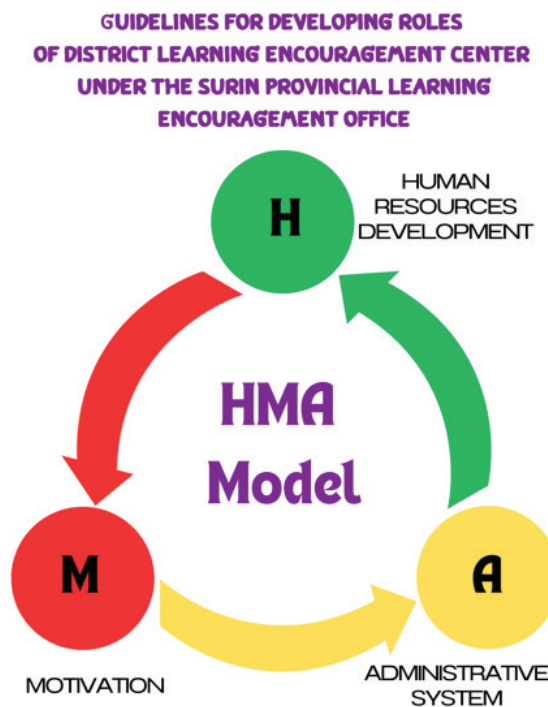


Figure 2 Guidelines for Developing Roles for Administrator of District Learning Encouragement Center

1. การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

1.1 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดประชุมบุคลากร กำหนดให้ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาเรื่องอะไร และจัดหาวิทยากรเฉพาะด้าน รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสร้างความตระหนัก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง

1.2 การพัฒนางานวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารควรเข้าใจสภาพแวดล้อม และบริบทพื้นที่นั้น ๆ ว่ามีการใช้เทคโนโลยีรูปแบบใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทาง

พัฒนาต่อไป โดยผู้บริหารควรการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติ หรือศึกษาดูงานด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.3 การติดตามผลการดำเนินงาน ผู้บริหารติดตามผล และได้คืนชิ้นงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

1.4 การนำผลไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรสังเกตจากงานที่มอบหมายให้ว่าบุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้ และให้รางวัลด้วย

ความเสมอภาค เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

2.1 การวางแผนสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรจัดประชุมบุคลากร เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เช่น เป้าหมายการสอบปลายภาคเรียนของสถานศึกษา ต้องสูงกว่าปีที่แล้ว

2.2 การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ บริหารควรสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ทราบภาพปัญหาในปัจจุบัน และหาแนวทางร่วมกันแก้ไขและพัฒนา

2.3 ประเมินผลความพึงพอใจ ผู้บริหารควรสังเกต สอบถาม และการเข้าร่วมกระบวนการอย่างเต็มใจของบุคลากร รวมถึงผลตอบรับจากภายนอกของผู้รับบริการ เช่น ภาควิชา และนักศึกษา

2.4 ปรับปรุงวิธีการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารต้องประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (PLC) อีกรอบเพื่อทบทวนสภาพปัญหา และการดำเนินการต่าง ๆ

3. ระบบงานธุรการ (Administrative System) ผู้บริหารควรดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 การวางแผนพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยคือ การจัดเก็บและบริหารเอกสาร เช่น ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ที่ช่วยให้สามารถค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมจะช่วยลดเวลาในการทำงานและเพิ่มความถูกต้อง การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานธุรการ ควรพิจารณาจากอุปนิสัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะงานธุรการจัดเป็นหัวใจขององค์กร

3.2 การใช้เทคโนโลยีพัฒนางานธุรการ โดยใช้โปรแกรม E-Office เพื่อรับหนังสือราชการจากต้นสังกัด

3.3 ประเมินผลการดำเนินงานธุรการ คือ ทันเวลา ชัดเจน ถูกต้อง ผู้ใช้บริการพึงพอใจสื่อสารกับผู้บริหาร และคนในองค์กรได้กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย

3.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบงานธุรการ คือ พัฒนาศักยภาพ ให้ความรู้ และความสำคัญของงานธุรการ พัฒนาการดำเนินงานให้ทันต่อเวลาโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) มีขอบข่ายของการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) 10 ด้าน 1) ด้านนโยบายและจุดเน้นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) 2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ 3) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านภาควิชา 6) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7) ด้านระบบงานธุรการ 8) ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล 9) ด้านการสรุปและรายงานผล และ 10) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยความต้องการจำเป็น การพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สกร.ระดับอำเภอ ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) การพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สกร.ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร (PNI_{modified} = 0.112) จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในรูปแบบที่เหมาะสม (PNI_{modified} = 0.118) อาจเป็นเพราะการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย

มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Gijjasajja และ Boontham (2018) จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรมีความทันสมัย

2. ผลจากการวิจัยความต้องการจำเป็น การพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สกร.ระดับอำเภอ ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) การพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สกร.ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.102$ จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรจากการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.108$) อาจเป็นเพราะ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบหลายด้าน เริ่มตั้งแต่การได้รับมอบหมายงานจากภายในองค์กร ผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจ ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน และผลงานออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ สอดคล้องกับ Piyaphan (2017) การสังเกต การสอบถามนับเป็นรูปแบบของการประเมินผลได้เช่นกัน นอกเหนือจากการประเมินความพึงพอใจภายในองค์กรแล้วนั้น สอดคล้องกับ Lertsittiphan (2022) ผลตอบรับจากภายนอก เช่น ภาควิชาและนักศึกษา นับเป็นการประเมินความพึงพอใจที่สำคัญ เพราะจะสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์และมาตรฐานขององค์กร สอดคล้องกับ Kotler (2000)

3. ผลจากการวิจัยความต้องการจำเป็น การพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สกร.ระดับอำเภอ ด้านระบบงานธุรการ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) การพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สกร.ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์ ด้านระบบงานธุรการ ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.097$ จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มี

ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีพัฒนางานธุรการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.100$) อาจเป็นเพราะงานธุรการนับเป็นหัวใจขององค์กร การรับ ส่งเอกสารจากภายนอกองค์กร มาสู่ภายในองค์กร ต้องใช้ความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง และเข้าใจง่าย สอดคล้องกับการสื่อสารกับคนในองค์กร และบุคคลภายนอกที่มาใช้บริการ สอดคล้องกับการจัดเก็บเอกสารต้องมีความเป็นระเบียบ สามารถค้นหาได้ง่ายและรวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีพัฒนางานธุรการ ทำให้ระบบจัดการเอกสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่ช่วยให้สามารถค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมและทันสมัยจะช่วยลดเวลาในการทำงาน และเพิ่มความถูกต้อง ทันท่วงที และสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Parawikheawsutta, 2020)

สรุปผล

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) อยู่ในภาพรวมระดับมาก จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ($M = 4.21, SD = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 4.21, SD = 0.69$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M = 3.96, SD = 0.80$)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) อยู่ในภาพรวมระดับมาก จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรุปและรายงานผล ($M = 4.42, SD = 0.63$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 4.41, SD = 0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนโยบายและจุดเน้นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ($M = 4.35, SD = 0.65$) ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

($PNI_{modified} = 0.11$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.10$) และด้านระบบงานธุรการ ($PNI_{modified} = 0.09$)

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุรินทร์) พบว่า

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการจำเป็นสูงสุด เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่าดัชนีความจำเป็นมากเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้านวิชาการในการเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติ หรือศึกษาดูงานด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานในหน้าที่ การสังเกตสภาพแวดล้อม ในพื้นที่นั้น ๆ ว่าผู้เรียนมีเทคโนโลยีชนิดใดอยู่บ้าง เพื่อนำข้อมูลนั้นมาวางแผนกับบุคลากรภายในองค์กร ว่าต้องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านใด และจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้กับบุคลากร จัดอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการติดตามและประเมินผลจากชิ้นงานของบุคลากรที่ผ่านการอบรม และปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในครั้งต่อไป

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การ

ประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าดัชนีความจำเป็นมากเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรได้จากการสังเกตบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานว่า มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน และผลงานออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลนั้นมาวางแผนการสร้างแรงจูงใจ ด้วยการจัดกิจกรรมหรือการเสริมแรงและปัจจัยกระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่แตกต่าง เช่น การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในลักษณะงานที่ต่างกัน และต้องมีการปรับปรุงวิธีการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในครั้งต่อไป

3. ด้านระบบงานธุรการ มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การใช้เทคโนโลยีพัฒนางานธุรการ ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าดัชนีความจำเป็นมากเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับระบบงานธุรการภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการประชุมบุคลากร เพื่อสอบถามความต้องการของบุคลากรในด้านระบบงานธุรการ ว่าต้องการปรับปรุงในด้านใด เช่น ระบบจัดการเอกสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมและทันสมัย ฯลฯ ร่วมกันศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระบบงานธุรการของหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนอื่น และจัดโครงสร้างงานด้านเทคโนโลยีเพื่อระบบงานธุรการ จากหน่วยงานนั้น ๆ หรือสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ไปอบรมด้านเทคโนโลยีด้านระบบงานธุรการ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร ผู้บริหารต้องกำกับติดตามผลจากการใช้เทคโนโลยีพัฒนางานธุรการ และพัฒนาระบบให้ทันสมัยต่อไป

References

- Best, J. W. (1977). *Research in education*. Pretice Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Gijjasajja, N., & Boontham, T. (2018). Information and communication technology management strategies for large secondary schools in Pathum Thani Province. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 38(1), 137-159. <https://doi.org/10.14456/sujthai.2018.2> [in Thai]
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Learning Encouragement Act, B.E. 2023. (2023). *Royal Thai Government Gazette*. Volume 140. Issue 20. pp. 67-68.
- Lertsittiphan, K. (2022). Evaluation of satisfaction towards internal benchmarking among staff of Aditayathorn Building Group at Mahidol University International College. *Parichart Journal*, 35(4), 53-69. <https://doi.org/10.55164/pactj.v35i4.254419>
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90-95). Wiley & Son.
- Non-Formal Education. (2010). *Manual operation*. Division of Strategy and Planning, the Office of the Non-Formal and Informal Education. [in Thai]
- Parawikheawsutta, P. (2020). *Factors affecting the operational efficiency of e-document system in Thailand Institute of Scientific and Technology Research*. <https://ir-ithesis.swu.ac.th/server/api/core/bitstreams/e9e80e9d-c6d5-4cdf-b68f-6adbe642bdbd/content> [in Thai]
- Piyaphan, N. (2017). Job satisfaction and organizational climate associated with quality of work life in the officers working at Metropolitan Police Bureau. *Journal of the Police Nurses and Health Science*, 9(2), 153-162. [in Thai]
- Wongwanich, S. (2010). *Classroom action research*. Chulalongkorn Publisher. [in Thai]



Name and Surname: Thunwalai Juttukul

Highest Education: M.Ed. (Educational Administration),
Ramkhamhaeng University

Affiliation: Education Educational Administration, Ramkhamhaeng
University

Field of Expertise: Educational Administration



Name and Surname: Wisut Wichitputchraporn

Highest Education: H.Ed. Ph.D. (Educational Administration),
Chulalongkorn University

Affiliation: Education Educational Administration,
Ramkhamhaeng University

Field of Expertise: Educational Administration