

การประเมินความต้องการจำเป็น ของการบริหารจัดการสถานศึกษา ขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียน ขีดสมรรถนะสูง

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย*

Received : March 19, 2022

Revised : June 25, 2022

Accepted : June 25, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง และ 2) ศึกษาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดพฤติกรรมบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง เป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ PNI_{modified}

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง ภาพรวมทุกด้านพบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.146$) รองลงมา คือ การจัด

ผู้รับผิดชอบบทความ : ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย โรงเรียนบ้านวังเต่า หมู่ที่ 3 ตำบลเขาโร อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช Email : KrooJAMES@gmail.com

* ประ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเต่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.144$) และการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ($PNI_{\text{modified}} = 0.133$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น / การบริหารจัดการ / สถานศึกษานาขนาดเล็ก / ชีตสมรรถนะสูง

Needs Assessment for Small School Management to Become a High-Performance School

Kajornsak Khiawnoi*

Abstract

The objective of this research were 1) to study the degree of success and importance of small school management to become a High-Performance School, and 2) to study the modified priority needs index of small school management to become a High-Performance School. The sample group used in this research consisted of 184 people using multi-stage sampling method, namely school director or deputy school director, and teachers working in small schools of Nakhon Si Thammarat. The research instrument was a questionnaire which was improved by the researcher from a Behavior test for the Administration and Management of Small Schools to become a High-Performance School (BAMSS-HPS test). It was a 6-level estimator. Analyze the data with the arithmetic mean, standard deviation, and the modified priority needs index (PNI_{modified}) technique.

The findings are as follows:

- 1) The overall degree of success in all aspects is at a high level.
- 2) The overall importance in all aspects is at a highest level.
- 3) The overall needs for small school management to become a High-Performance School in all aspects, it was found that, organizational development for excellence had the highest priority needs index (PNI_{modified} = 0.146). Followed by information systems and basic information systems (PNI_{modified} = 0.144), and the development of technology and communication (PNI_{modified} = 0.133), respectively.

Corresponding Author : Dr.Kajornsak Khiawnoi, Banwangtao school, Moo.3, Khaoro, Thung Song, Nakhon Si Thammarat, E-mail : KrooJAMES@gmail.com

Keywords : Needs / Administration and Management / Small School / High-Performance

* Ph.D. (Applied Behavioral Science Research), Banwangtao school director, Nakhon Si Thammarat Primary Educational service Area office 2

1. บทนำ

การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่น้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน โรงเรียนเหล่านี้กระจัดกระจายอยู่ในชนบท การเกิดและดำรงอยู่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก ทั้งยังรองรับนักเรียนที่ผู้ปกครองไม่มีปัจจัยที่จะส่งให้ไปเรียนในโรงเรียนที่มีความพร้อมซึ่งอยู่ไกลบ้านได้ และโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ที่จำนวนนักเรียนลดลง มีแนวโน้มจะถูกยุบรวมเพราะคุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด เพื่อลดจำนวนให้น้อยลง และต้องใช้ทรัพยากรสูงในการพัฒนาให้มีคุณภาพ เมื่อไม่ได้รับการสนับสนุนตามความจำเป็น จึงมีคุณภาพการศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐาน

การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับรางวัลพระราชทานเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีขีดสมรรถนะสูงได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และประสบความสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ดังนั้น สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานจึงเป็นผลจากการกระทำที่ดีอย่างสม่ำเสมอ เกิดการพัฒนาให้เห็นเด่นชัด และสมควรอย่างยิ่งที่จะดำรงรักษาภาพความดีงามนั้นให้ยั่งยืนตลอดไป ส่วนสถานศึกษาที่ยังไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานจะเกิดแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาอันเกิดจากการแข่งขันกันในด้านคุณภาพ เพื่อให้มี

โอกาสได้รับพระราชทานรางวัลเช่นกัน ประโยชน์ของการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลที่ทรงคุณค่าและเป็นเกียรติประวัติต่อผู้รับอย่างสูงสุดนี้จึงเกิดขึ้นโดยตรงต่อผู้เรียนและส่งผลกระทบถึงคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นโดยรวม

ผู้วิจัยจึงศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง แล้วศึกษาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อันจะนำไปสู่การสร้างแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพภายใต้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนด รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง
2. เพื่อศึกษาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กของจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กของจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 184 คน โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ที่ $\alpha = 0.05$, Power = 0.95 และกำหนดค่า Effect size เท่ากับ 0.25 ซึ่งได้มาจากการศึกษาเบื้องต้น (Preliminary study) กับกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และกลุ่มที่ 2 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ปรากฏผลจากการคำนวณได้ 175 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดและไม่เพียงพอของข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่าที่กำหนดไว้ประมาณ 5% ซึ่งหลังจากคัดเลือกแบบวัดฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องได้จำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) ซึ่งเริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สังกัดเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยสุ่มจาก 4 สังกัดในจังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดละ 46 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดพฤติกรรมบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง (ขจรศักดิ์ เขียวน้อย, 2565) เพื่อสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาและการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

2. พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดพฤติกรรมบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงที่สร้างมาจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ขจรศักดิ์ เขียวน้อย, 2564) ร่วมกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) จากแสดงระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงแสดงระดับการปฏิบัติมากที่สุดให้ 6 คะแนน

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 2. ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ 5 ใน 9 คน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีจำนวน 54 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 3. ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กของจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ไม่ได้ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

แล้วหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หลังจากนั้น ผู้วิจัยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 – 1.00 ไว้ (สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์, 2547: 23) ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดผ่านการคัดเลือก หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองครั้งที่ 2 กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างและยังไม่เคยทดลองใช้ (Try out) ในครั้งแรก จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง วิทยฐานะ สถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ

ตอนที่ 5 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ

ตอนที่ 6 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงไปยังสถานศึกษาขนาดเล็กของจังหวัดนครศรีธรรมราชที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตอบได้ถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 184 ชุด (100%) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (Lane, Crofton & Hall, 1983 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 อำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

ที่	การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณา
1	การสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	13	0.31 – 0.75	ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
2	การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	11	0.57 – 0.81	ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
3	การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร	10	0.68 – 0.87	ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
4	การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน	8	0.77 – 0.86	ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
5	การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน	12	0.55 – 0.87	ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

จากตารางที่ 1 พบว่า อำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31 – 0.75 ด้านการ

พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.57 – 0.81 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.68 – 0.87 ด้านการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.77 – 0.86 และด้านการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.55 – 0.87

ตารางที่ 2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง

ที่	การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	ผลการพิจารณา
1	การสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	13	0.902	ผ่านเกณฑ์
2	การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	11	0.928	ผ่านเกณฑ์
3	การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร	10	0.941	ผ่านเกณฑ์
4	การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน	8	0.952	ผ่านเกณฑ์
5	การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน	12	0.949	ผ่านเกณฑ์
ทั้งฉบับ		54	0.981	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.981 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในมีค่า

ความเชื่อมั่นสูงที่สุด ($\alpha = 0.952$) รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และด้านการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949, 0.941, 0.928 และ 0.902 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง ภาพรวมทุกด้าน

ที่	การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก สู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง	สภาพ				PNI _{modified}	อันดับ
		สภาพปัจจุบัน		ที่พึงประสงค์			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.84	0.418	5.55	0.483	0.146*	1
2	การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน	4.69	0.627	5.36	0.617	0.144*	2
3	การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.71	0.607	5.33	0.574	0.133	3
4	การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน	4.84	0.685	5.48	0.562	0.131	4
5	การสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.81	0.489	5.40	0.452	0.123	5
ภาพรวม		4.78	0.443	5.43	0.498	0.135	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง ภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.443) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.418) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.685) และการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.489) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียน

ขีดสมรรถนะสูง ภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.43$, S.D. = 0.498) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.55$, S.D. = 0.483) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.48$, S.D. = 0.562) และการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.40$, S.D. = 0.452) ตามลำดับ

สำหรับความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงทุกด้าน พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด

($PNI_{modified} = 0.146$) รองลงมา คือ การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐาน ($PNI_{modified} = 0.144$) และการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ($PNI_{modified} = 0.133$) ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังเป็นด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดอีกด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความต้องการและคาดหวังที่จะรับรู้ เข้าใจ และเรียนรู้ไปพร้อมกัน รวมถึงการปฏิบัติงานด้วยการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งต้องการให้สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ และให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากร มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมิลเลอร์ (Miller, 2001) ที่ได้อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติและหลักการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้น เมื่อเปรียบเทียบลักษณะขององค์กรแบบดั้งเดิมกับเมื่อองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ อาทิ Individual Decisions Making to Team Decision Making จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดยทีม องค์กรแบบเดิมเน้นการตัดสินใจจะถูกกระทำโดยผู้มีอำนาจ แต่ในปัจจุบันการออกแบบขององค์กรใช้ระบบการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจทีมในการออกแบบ

กระบวนการของตนเอง คุณค่าของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นหลักของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ และทีมงานที่เป็นเลิศ ทีมงานต้องค้นหาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในทีมก่อนที่จะเริ่มทำงาน และต้องสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ให้บริการภายในองค์กรและผู้ให้บริการภายนอกองค์กร เพื่อก่อให้เกิดคุณค่าภายใน (Value Chain) ซึ่งการออกจากวัฒนธรรมเดิม ๆ อย่างรวดเร็ว นั้นเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ฝังรากลึก การเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยเวลาและการฝึกฝนร่วมกัน การสร้างทีมในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติและมุมมอง ทำให้บุคลากรภายในทีมมีจุดมุ่งหมายและความสนใจเดียวกัน เป็นต้น (สุกัญญา มกุฎอรุณี, 2551) ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นทางเลือกที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคตต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องศึกษาตัวชี้วัดของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศแล้วแปลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางและนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ค้นพบเฉพาะความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง ดังนั้น เพื่อให้มีการขยายผลและเกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ควรนำข้อมูล

ที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ครั้งนี้มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูงแล้วพัฒนาเป็นกลยุทธ์การบริหาร หรืออาจนำรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสถานการณ์

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่าน ที่ให้ความกรุณาพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี 

References

- Kajornsak Khiawnoi. (2021, July). "The Administration and Management Processes of Small Education Schools to Receive the Royal Award," *OBEC Basic Education Research Journal*. first edition: 1-21. (in Thai)
- _____. (2022). Empowered Quality-Driven to be a Small High-Performance School Model, Case Study of Banwangtao School, Nakhon Si Thammarat. Academic works to propose to be promoted to academic directorship, Banwangtao School. (in Thai)
- Miller, L. M. (2001). *The high-performance organization an assessment of virtues and values*. Retrieved 17 March 2022, from https://bahai-library.com/miller_high_performance_organization
- Office of the Basic Education Commission. (2018). Educational Institution Assessment Guide for Receiving Awards for Primary and Secondary Education. Bangkok: Agricultural Cooperatives Association of Thailand. (in Thai)
- Sirindhorn Sinchindawong. (2004). Methods for analyzing exams. *Sripatumparitat Journal*, 4(1), 21-33. (in Thai)
- Sukanya Makutornruedi. (2008). Organizational development towards excellence with human resource work in the library industry. *Domethat*, 29(2), 25-35. (in Thai)
- Suwimol Wongvanich. (2007). *Research on Needs Assessment*. (2nd Edition). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)