

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

**The Model for the Development of the School
Administrators' Competency in Ubon Ratchathani Province**

เกรกไกร แก้วล้วน¹ / เมืองแมน (วัฒนชัย) สิริญาณ²

Grerkgrai Kaewluan / Muangman (Watthanachai) Siriyan

¹สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Social Studies Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

²กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Department of Student Development, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Received: June 25, 2018
Revised: February 7, 2019
Accepted: February 13, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารและจัดการซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร จึงจะทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ โดยความสำเร็้นั้นส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและที่สำคัญมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ผู้เรียนต้องดี เก่งและมีสุข เพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงในทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 480 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample

Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราวัดประเมินค่า จำนวน 5 ด้าน มีค่าความเชื่อถือ ตั้งแต่ 0.84-0.96 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์กับชุมชน และปัจจัยความสามารถพิเศษรอบ ส่วนใน ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูง เท่ากับ 0.850 และตัวแปรต่าง ๆ สามารถทำนายสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ได้ร้อยละ 70.80

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ความรู้, ทักษะ

Abstract

The research aimed to study the factors which influenced the competency of the school administrators in Ubon Ratchathani province. The competency of the administrators was crucial and necessary to the administration and management leading to the school effectiveness. At present, it was deemed essential for the school administrators to have the administrative competency to make their schools perform effectively and achieve the set goals. Upon the schools' success, an achievement of learners who could effectively read, write and critically think. They could develop desirable characteristics as stipulated by the Ministry of Education. The learners, who were well-equipped, served as valuable resources of the country. The samples used in the study were 480 primary school administrators in Ubon Ratchathani province, derived by simple random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with a confidence value ranging from 0.84 to 0.96. Basic statistics and

multiple regression analysis were used to analyze data. The research found that the factors which could influence the school administrators' competency with statistical significance of 0.05 were: achievement-oriented organizational culture, organizational commitment, relations with communities, and special talents. The supportive factors from the organization had no influence the school administrators' competency. This presented the value of a multiple co-relational co-efficient equivalent to 0.850. Variables could predict the competency leading to educational excellence by 70.80%.

Keywords: competency, knowledge, skills

บทนำ

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถานที่สั่งสอนอบรมเยาวชนทุกเชื้อชาติให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งยังเป็นสถาบันที่หล่อหลอมการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ไม่มุ่งเฉพาะแต่การพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และสติปัญญาเพียงด้านเดียวเท่านั้น การนำเยาวชนไปสั่งสอนด้วยกัน ทำให้เกิดโรงเรียนซึ่งมีครูเป็นผู้อบรมสั่งสอน โรงเรียนจึงเป็นสถานศึกษาหรือสถานที่ให้การศึกษแก่เยาวชนพร้อมกับจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Office of the Basic Education Commission, 2005: 53) สถานศึกษาจึงมีสถานะเป็นศูนย์กลางของการแสวงหาความรู้ ซึ่งต้องประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในสังคม เพื่อพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้วยการจัดการเรียนการสอนที่ต่อเนื่องให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้การจัดการศึกษาทุกสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเป็นระบบระเบียบ มีศักยภาพและได้มาตรฐานเดียวกัน รัฐบาลจึงได้กำหนดให้มีการใช้

กฎหมายการศึกษาเป็นหลักฐานสำคัญสำหรับในการบริหารจัดการการศึกษา ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาของชาติโดยส่วนรวม โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงการสื่อสารในรูปแบบอื่น ๆ อันนำไปสู่การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของชาติให้มีศักยภาพและเสถียรภาพ สามารถพัฒนาได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 มุ่งส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และการปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้เน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการ ดังนี้ (1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะคุณวุฒิวิชาชีพ (2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ มีกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใจรักในวิชาชีพครู จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่น พร้อมกับรมรณงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ และ (4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา พัฒนาระบบผู้ว่ามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ แต่จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารและการจัดการศึกษา ความสำเร็จหรือการบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาจึงต้องอาศัยผู้บริหารเป็นหลัก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติหลักสองประการ ประการแรกจะต้องมีคุณสมบัติที่จะสามารถมีใบประกอบวิชาชีพครูคือต้อง ได้ปริญญาตรีทางการ

สอน หรือได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอนในกรณีปริญญาตรีอื่น ประกาศที่
สองต้องสำเร็จปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต
ทางการบริหารการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้เพื่อต้องการ
ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อาชีพการบริหารสถานศึกษาถือว่าเป็น “วิชาชีพชั้นสูง”
(Professional) ต้องมีลักษณะเฉพาะตน มีอิสระในการให้บริการ ใช้วิถีแห่งปัญญาศึกษา
มีการศึกษาปรกติสูงพอ มีองค์วิชาชีพตรวจสอบ และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ
คุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารประสบ
ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มาก เรื่องแนวปฏิบัติในการ
บริหารแบบกระจายอำนาจ การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การ
สร้างหลักสูตรท้องถิ่น การเป็นผู้นำที่ดีและการจัดทำงบประมาณ

นอกจากการกำหนดคุณสมบัติการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการได้กำหนดให้จัดการศึกษาเป็นฐานการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(School-Based Management: SBM) เป็นรูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่ได้รับ
ความสนใจในการบริหาร โรงเรียนมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับ
แนวทางการบริหารตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และได้รับการยอมรับให้
เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในเกือบทุกประเทศ (Wohls letter, 1994
cited in Runcharoen, 2007: 67) ซึ่งการบริหารในลักษณะนี้เป็นรูปแบบของการบริหาร
ที่ให้ความสำคัญโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ ยึดโรงเรียนเป็นฐานใน
การคิด โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปสู่โรงเรียนโดยตรง ให้
โรงเรียนดูแลรับผิดชอบ ตัดสินใจบริหารงานและดำเนินการได้ด้วยโรงเรียนเอง
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการ
ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาอาชีพครู โดยพิจารณาจากสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงาน แยกเป็นสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ในการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ (Vongvanich, 2003)

ดังนั้น สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ สำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นหาคำแปร โดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Pincharoen, 2012) ผสมผสานกับการศึกษานำร่อง (Pilot study) โดยใช้ทฤษฎีจากฐานราก (Siriwongse, 2004) จากนั้น สังเคราะห์คำแปร โดยการวางลำดับของการเกิดตัวแปร (Birth order) ด้วยหลักการสร้างกรอบแนวคิดด้วยวิธีการคิดเชิงเหตุผล (Kenaphoom, 2014) กลุ่ม ตัวอย่าง (Sample) เป็นผู้บริหารระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson & Gerbing, 1988: 23) และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่าง ง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า

5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 5 ตัวที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารผู้ความเป็นเลิศทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายสมรรถนะผู้บริหาร ได้ร้อยละ 70.80 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร ระดับประถมศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์กับชุมชน ปัจจัยความสามารถพิเศษรอบด้าน และในขณะที่ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ปรากฏผลเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 9 ตัวชี้วัด มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารอันดับที่ 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .289 (beta = .289)
2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มี 10 ตัวชี้วัด มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารอันดับที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .260 (beta = .260)
3. ปัจจัยความสัมพันธ์กับชุมชน มี 12 ตัวชี้วัด มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร อันดับที่ 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.188 (beta = -.188)
4. ปัจจัยความสามารถพิเศษรอบด้าน มี 10 ตัวชี้วัด มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร อันดับที่ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .123 (beta = .123)

5. สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด มี 5 ตัวชี้วัด มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร อันดับที่ 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -0.017 ($\beta = -0.017$)

ตารางแสดง 1

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	Sig
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	.250	.038	.289	6.796	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	.214	.032	.260	7.168	.000
ความสัมพันธ์ชุมชน	-.134	.028	-.188	-4.611	.000
ความสามารถพิเศษรอบด้าน	.093	.035	.123	3.162	.002
สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	-.011	.016	-.017	-.779	.589
R	0.850				
R ²	0.708				
F	180.233				

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ F-test (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ความสัมพันธ์กับชุมชน วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และ ความสามารถพิเศษรอบด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี) ($F = 180.233$)

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์กับชุมชน และปัจจัยความสามารถพิเศษรอบด้าน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (internal environment) มีผลกระทบต่อพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกและการทำงานของพนักงาน Williams Chuck (2008: 46) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (new public management) ยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเป็นเลิศ วัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญและควรเสริมสร้าง คือ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (continuous improvement and innovation) ความรับผิดชอบในงาน (employee responsibility) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (adaptation to change) การยึดมั่นในคุณภาพ (dedication to quality) การทำงานเป็นทีม (team work) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (efficient and effective work glow) (Tharasrisuthi, 2012) ซึ่งวัฒนธรรมค่านิยมเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ (Shafritz et al, 2001: 18) ว่าวิธีการที่ทำให้บุคคลเหมาะสมหรือสะดวกสบายในองค์กรต้องยอมรับค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotter and Heskett (1992: 18) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อองค์กร ผู้บริหารที่จะเสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะ มีความรู้ มีความสามารถรอบด้าน มีกลยุทธ์ รู้จักการคาดการณ์อนาคตว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด สอดคล้องกับทัศนะของ Sa-nguanwongwan (2011) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็น ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็น แนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเสมือน บุคลิกภาพ จิตวิญญาณขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Siriyon et al. (2017) ได้ศึกษา บทบาทเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ผลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในด้านวัฒนธรรมองค์กร (organization culture) ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารนั้น วัฒนธรรม องค์กร ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งอีกปัจจัยหนึ่งเช่นกัน

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการ บริหารสถานศึกษา เพราะความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติ เป็นความรู้สึกที่มีต่อ องค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร มุ่งหวังที่จะ พุ่มเท จงรักภักดี และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องหาวิธีเสริมสร้างตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความผูกพันต่อ องค์กร โดยเฉพาะด้านความรู้สึก (affective commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก ความรู้สึกภายในส่วนบุคคลที่รู้สึกผูกพัน พึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดี ที่จะเสียสละ พุ่มเท ที่สำคัญปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีและอุทิศตนสร้างสรรค์ให้องค์กร เจริญรุ่งเรือง (Meyer & Allen, 1997) นอกจากนี้ผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Mowday, Porter and Steers (1982: 29-31) ได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ลักษณะงานที่ ทำ (job characteristics) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (work experiences) และลักษณะ โครงสร้างขององค์กร (structural characteristics) สอดคล้อง

กับแนวคิดของ Nancy (2006) ที่ระบุความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสอดคล้องกับทัศนะของ Limwiraphanth (2007) ที่บอกถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นเหมือนตัวกระตุ้น หรือแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของ Wattanathawawong (2015) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นเช่น การลาออก การขาดงาน และความเฉื่อยชา การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาเป็นการลงทุนขององค์กรจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Siriyon et al. (2017) ที่ได้ศึกษาบทความเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม : ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ผลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในด้านพฤติกรรม (Behavior) ก็เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิด พฤติกรรมจะเป็นการแสดงออกมากด้วยความรักความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาต่อเป้าหมายและกลยุทธ์

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ชุมชน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันของชุมชน ทำหน้าที่บริการสังคม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อจบการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาชุมชนและใช้ชีวิตอยู่ในชุมชน ได้อย่างมีความสุข ความสัมพันธ์ชุมชน ต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนด้วยเหตุนี้ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่มีข้อผูกพันระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น กำหนดให้สถานศึกษาและท้องถิ่นมี

บทบาทร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น สถานศึกษากับชุมชนต้องสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันทำให้ชุมชนรู้สึกอยู่เสมอว่า “โรงเรียนเป็นสมบัติของเรา” ต้องช่วยกันดูแลรักษา อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและร่วมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิด Pheykiln et al. (2014) ที่ระบุว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีโดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อประสานความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว โดยมีเป้าหมายส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัย Pungkho (2015) ที่กล่าวว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนศูนย์กลางของชุมชน เป็นที่พึ่งของชุมชนในทุกด้าน เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ความรู้ อบรม สัมมนา ประชุมชี้แจงข้อราชการต่างๆ ให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในสภาพแนบแน่นกลมเกลียว ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ คอยช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกันและกันตลอดเวลา Saenwises (2012) ที่กล่าวว่า ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคล มีศรัทธา มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน และ Runcharoen (2007) ที่กล่าวว่าหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้มแข็งของคนในชุมชนและความมั่นคงของโรงเรียน

4. ปัจจัยความสามารถพิเศษรอบด้าน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในการ

หล่อหลอมสร้างคนให้เป็นพลเมือง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า จากรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2560 การจะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 สรุปรวมและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ได้ผลจริง คือ การปฏิรูปครูและผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถรอบด้าน (Talent) ประกอบด้วย ฉลาดมีไหวพริบ มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความฉลาดทางปัญญา ทางอารมณ์และทางสังคม มีความเข้าใจและมีทักษะในการบริหาร ยึดหลักธรรมาภิบาลและมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับทัศนะของ Robertson and Abbey (2004: 81) ที่กล่าวว่าความสามารถพิเศษควรมีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นนักคิดที่ดี 2) มีความรอบรู้ส่วนตัวสูง 3) มีความตั้งใจในการเรียนรู้ 4) มีระดับการรับรู้ทิศทางการทำงานสูง 5) มุ่งเน้นเป้าหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง 6) ต่อต้านและหลีกเลี่ยงการสูญเสียเวลากับเรื่องที่ไม่สำคัญ 7) ขยันขันแข็ง อดทนและอดกลั้น 8) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถรอบด้านส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับรายงานของ Chiangkhan (2015) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถผ่านการคัดเลือกและเกณฑ์ประเมินที่มีคุณภาพ จึงจะสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ และ Rangrongrat (2013) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะมีความฉลาดทางอารมณ์ มีภาวะผู้นำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีเจตคติ มีการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะทั้งหมดจัดเป็นความสามารถพิเศษรอบด้านที่ผู้บริหารจะนำองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารการศึกษา

5. การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นส่วนราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายจากภาครัฐสู่ระดับพื้นที่โดยจัดทำ

แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ จัดสรรงบประมาณ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ระดมทรัพยากร ส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา ประสานงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sirirangsrri (2013) ที่เห็นว่านโยบายการจัดการศึกษาของรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเพราะความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัยแล้ว ยังปรับเปลี่ยนตามลักษณะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ทิศทางการศึกษาไม่แน่นอนทำให้การบริหารจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง สร้างความสับสนให้ภาคปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2000) ที่เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำองค์การมีส่วนสำคัญมากที่สุดและการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต้องมีองค์ประกอบของการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารที่สำคัญและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Theiynsomci (2013) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษายี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวม พบว่ามีตัวแปร 5 ตัวที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร และมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร ระดับประถมศึกษา จำนวน 4 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร โดยมีค่า $P - Value = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร โดยมีค่า $P - Value = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ปัจจัยความสัมพันธ์กับชุมชน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร โดยมีค่า P – Value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยความสามารถพิเศษรอบด้าน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร โดยมีค่า P – Value = .002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายสมรรถนะผู้บริหาร ระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 70.80

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีการศึกษาเป็นไปอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร ระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 70.80 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 30.20 ยังมีอิทธิพล จึงควรมีการศึกษาต่อไปว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ไหนบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

References

- Anderson, J. & Gerbing, D. (1988). “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two step approach”, *Psychological Bulletin*, Vol. 103, pp. 411-23.
- Brown, William A. (2000). “*Organizational effectiveness in nonprofit human service Organization: The Influence of the Board of Directors*”, Dissertation Abstracts International-B 60, 12.
- Chiangkhan, W. (2015). *Thai academic year 2014/2015 “How to reform the school of Thailand in the 21st century?”* Bangkok: Nice printing Company Limited printing. [in Thai]
- Debowski, S. (2006). *Knowledge management Queensland*. Australia: John Wiley & Sons.

- Kenaphoom, S. (2014). *The principle of building a concept frame with a rational approach*. Maha Sarakham: Mahasarakham Rajabhat University. [in Thai]
- Kotter & Heskett. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Penguin Book Ltd.
- Limwiraphanth, S. (2007). *Employee commitment to the organization case studies Rayong Purifier Public Company*. Limited. Institute of Development Administration. [in Thai]
- Longo, N.V. (2005). *Reaching beyond the schools: The role of community in civic education*. Dissertation Abstracts International, 66(02), 531-A (UMI No. 3396687).
- Meyer, J.P. & N.J. Allen. (1997). *Commitment in the workplace*. California, sage publications.
- Mowday, R.T.L.W. Porter & R.M. Steers. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: ACADEMIC Press.
- Nancy R. Lockwood. (2006). "Talent management: Driver for organizational success." SHRM Research, USA, 3-11.
- Office of the Basic Education Commission. (2005). *A synthesis of management works to the practice to contribute to the quality of education management policy for children and youth*. Bangkok: Thailand Print Agency (s.s.p). [in Thai]
- Office of the Ministry of Education. (2011). *Management approach to learn about the ASEAN community elementary school*. Bangkok: Agricultural publishing community of Thailand Limited. [in Thai]

- Office of the Basic Education Commission. (2011). *Development of standard and strategic development schools in ASEAN, The Office of the Basic Education Commission*. Bangkok: Chilli Wankraf Co. Ltd. [in Thai]
- Pheykiln, P. et al. (2014). *A form of administration of a community relationship for basic schools*. Doctor of Philosophy Rajabhat Institute Suan Dusit University. [in Thai]
- Pincharoen, S. (2012). *Leadership with management*. Bangkok: Se Ed application. [in Thai]
- Pungkho, S. (2015). *School-to-school relationship management opportunity to study in the network under the office of educational service area sakaeo primary school area 1*. Master Thesis Burapa university. [in Thai]
- Rangrongrat, R. (2013). *Factors influencing the performance of basic education in Bangkok and its vicinity*. Doctor of Philosophy Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Robertson, A. & Abbey, G. (2004). *Managing talented people*. New York: McGraw-Hill.
- Runcharoen, T. (2007). *A professional in organizing the management of the academic reform era*. Bangkok: L-City Co., Ltd. [in Thai]
- Saenwises, P. (2012). Community involvement in the basic education management of elementary School: Building the theory from the foundation. *Journal of Educational Administration* 16 (January-June) Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Shafritz, J. M. & Ott, J. S. (2001). *Classics of organization theory (5th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

- Sirirangsri, P. (2013). *School management model the basic*. Research Report of the Secretariat of the Council of Education. [in Thai]
- Siriwongse, P. (2004). “*Root base theory (grounded theory) method of research to create theories in country development*,” *Bansan Msg.T.* (19): April 1 – September, 2004. Glaser, Barney G., and Strauss, Anselm L. *The Discovery Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine, pp 271. 1967. [in Thai]
- Siriyan, W. et al. (2017). The innovation organization: A new choice for 21st century development. *Journal of the Information*, 24(2), (July-December 2017). [in Thai]
- Sa-nguanwongwan, V. (2011). *Organization management and behavior*. Bangkok: V. Print (1991). [in Thai]
- Tharasrisuthi, P. (2012). *Educational organization management and development*. Bangkok: Sorghum Rice publisher. [in Thai]
- Theiynsomci, S. (2013). *The effective management model of the elementary education zone office*. Doctor of Philosophy in Education Administration, Silpakorn University. [in Thai]
- Victor H. Vroom. & Edward L. Deci. (1970). *Management and motivation*. New York: Penguin Book Ltd.
- Vongvanich, S. (2003). *Attributes and skills of educational personnel contributing to education reform*. Bangkok: National Research Council to drying.
- Wattanathawawong, O. (2015). *Values about work and satisfaction in the work affect the Organization's organizational commitments in each version*. Doctor of Philosophy (public administration) Ramkhamhaeng University. [in Thai]

Williams, Chuck (2008). *Effective management: A multimedia approach* (3rd ed.).

Ohio: Thomson South-Western.

Wohrman, Susan Alberts & Wohlsletter, Priscilla. (1994). *School-based management: Organizing for high performance*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Authors

Dr. Grekgrai Kaewluan

Social studies Program, Faculty of Education,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

2 Ratchathani Rd., Mueang Tambon, Muang District,

Ubon Ratchathani Province 34000

Tel.: 094-502-8444, 096-564-9914 E-mail: watwatna19@gmail.com

Dr. Muangman (Watthanachai) Siriyan

Ubon Ratchathani Rajabhat University

2 Ratchathani Rd., Mueang Tambon, Muang District,

Ubon Ratchathani Province 34000

Tel.: 094-502-8444, 096-564-9914 E-mail: watwatna19@gmail.com

