

## การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล

### DEVELOPMENT OF STRATEGY FOR SECONDARY SCHOOLS MANAGEMENT TOWARDS WORLDCLASS STANDARDSHIP

\*นัยนา บุญยรัตน์<sup>1</sup> วีระ รุญเจริญ<sup>2</sup> ไพศาล หวังพานิช<sup>3</sup> กรองทิพย์ นาควิชิต<sup>4</sup>

**Naiyana Boonyarat**<sup>1</sup> **Teera Runcharean**<sup>2</sup> **Paisal Wangphanit**<sup>3</sup> **Krongtip Nakvichet**<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup>ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>4</sup>อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) เพื่อประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยประมวลหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ แนวคิดระบบมัลติมี บัลดริจ และเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีการคุณภาพและศึกษาศภาพ ปัญหา และความต้องการในการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ดำเนินการสร้างยุทธศาสตร์ขั้นต้น ตรวจสอบยุทธศาสตร์ด้านความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 ท่าน ประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ของยุทธศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การจัด การศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชน 4) การจัดการความรู้ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดกระบวนการ 7) การมุ่งผลลัพธ์

2. ผลการประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด มีความเป็นไปได้มาก และประโยชน์มากที่สุด

**คำสำคัญ** : การพัฒนายุทธศาสตร์, การบริหารจัดการการศึกษา, โรงเรียนมาตรฐานสากล

### Abstract

The purposes of this research was (1) to create strategy for developing secondary schools towards world Class standardship, and (2) to evaluate strategies having been developed. The three-step research 1) the basic information about :- firstly, investigating existing management practice problem and need for world Class surveying the theoretical concepts and related research, existing practice, problems and needs Moreover, practices of the excellent World class standard school was used and developed questionnaire. The data were analyzed by using computer program. 2) create strategies primarily prove of index of objective congruence and evaluating suitability, possibility and benefit of the constructed strategies; 3) evaluating suitability, possibility and benefit of the constructed strategies by focus group discussion of 12 learning expert persons.

The research results revealed that :

1) The strategies to develop secondary schools included seven strategies, namely, (1) school organization (2) strategic planning (3) aiming the benefit of stakeholder and community (4) knowledge management (5) personnel development (6) processing (7) aiming at expected

2) The developed strategies were proved by 12 experts as “most” suitability, “munch” possibility and “most” benefit for promoting schools towards world class standard.

**Keyword:** strategy development, management education, world class standard school

### บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นระบบการศึกษาที่ออกแบบและบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียน สังคมและประเทศชาติ สร้างโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น มีความสามารถตอบสนองและพึ่งตนเองได้ในเรื่องของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ประเทศต่าง ๆ ในโลก เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น ออสเตรเลียและเยอรมนี รวมทั้งประเทศไทย จึงต่างทุ่มเทในการปฏิรูปการจัดการศึกษา โดยกำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้ประชาชนใส่ใจกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต [1]

จากวิกฤติการศึกษาไทยมีปัญหา คือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาและจัดทำหลักสูตรโดยสถานศึกษา มีปัญหาครูไม่มีความมั่นใจวิธีการจัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ครูไม่เคยดำเนินการมาก่อน ประกอบกับวิทยากรที่ให้ความรู้แก่ครูมีหลากหลายแนวคิด ทำให้ครูเกิดความสับสนในการดำเนินการ การจัดทำสื่อการสอน เนื้อหาในกลุ่มสาระที่มากเกินไป ควรมีการดำเนินการแก้ไขให้มีพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญ และมีความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละท้องถิ่นอย่างแท้จริง เป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้ครูสามารถดำเนินการได้ และอาจระดมกำลังเพื่อร่วมกันทำหลักสูตรท้องถิ่นในระดับจังหวัด และภูมิภาค ไม่ใช่แต่ละสถานศึกษาทำหลักสูตรเองซึ่งมักใช้วิธีลอกเลียน[11] การจัดการศึกษาให้ประชากรไม่ทั่วถึงและคุณภาพโดยเฉลี่ยต่ำ คือปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเมืองไทยมีปัญหา ไทยมีประชากรอันดับที่ 21 มูลค่าของสินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นในประเทศรวมอยู่อันดับที่ 35 ต่อหัวอยู่อันดับที่ 92 ความสามารถในการแข่งขันที่วัดโดยสถาบัน WORLD

ECONOMIC FORUM อยู่อันดับที่ 34 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) อยู่อันดับที่ 81 อันดับความสามารถทางเศรษฐกิจสังคมของไทยลดลงจาก 5-10 ปีที่แล้ว [7]

ปัญหาคนจนไม่ค่อยได้เรียนส่งลูกไปเรียนและออกกลางคัน ยังเป็นปัญหาที่ดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมือง ที่มีการกระจายทรัพย์สินและรายได้ให้คนส่วนใหญ่ออย่างไม่เป็นธรรมและปัญหาทางสภาพแวดล้อมของสังคมที่ทำให้เด็กและเยาวชนมีปัญหามากขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาในขอบเขตของทั้งประเทศแล้ว คนไทยได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ยเพียง 8.6 ปี ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าประเทศอื่น และต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้[13]

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับโรงเรียนให้มีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารระบบคุณภาพ (Quality System) มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) [9]

การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล มุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรหลักที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อน ให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การนิเทศเพื่อสร้างความตระหนักและวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือเป็นภารกิจสำคัญอันดับแรกที่เครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษา (ศน.ม.) ทั่วประเทศจะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล [10]

ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารทำให้สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมมากขึ้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ทันต่อสภาพการณ์โลก เรามีเจตนารมณ์มุ่งมั่นที่จะบรรลุความคาดหวังสำคัญคือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอันหมายถึงเป็นคนดี เป็นคนเก่งเป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทยภายใต้บริบทสังคมโลกใหม่ โรงเรียนยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร รูปแบบและวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียนโดยคำนึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสมหลากหลายอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ [17]

จากความเป็นมา ปัญหาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบันมีมาตรฐานต่างกัน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล และโรงเรียนตามโครงการกำลังดำเนินการ โดยมีแนวทางและวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นหากมีการแสวงหาเพื่อนำยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในความเป็นมาตรฐานสากลและเกิดความยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพปัญหาและสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อนำข้อมูลและยุทธศาสตร์ที่ได้ ไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้เข้าสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีศักยภาพเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกที่ดีของสังคมโลกในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. เพื่อประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 1800 คน จากโรงเรียนในจังหวัดภาคใต้ตอนบน รวมทั้งสิ้น 180 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 320 คน ใช้ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 4.48 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการประมวลหลักการและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างยุทธศาสตร์ กำหนดแนวคิด โครงสร้าง และรายละเอียดในการสร้างยุทธศาสตร์ขั้นต้น ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) และแบบตรวจสอบความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ของยุทธศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และขั้นตอนที่ 3 การประเมินยุทธศาสตร์ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบบันทึกการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) และแบบประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ของยุทธศาสตร์

### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับคืนจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 92.29 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย 2) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) ผลการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นสำหรับกรดำเนินการกิจกรรมต่างๆ โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาไปตรงตามเป้าหมาย โดยมีรูปแบบที่ชัดเจนในการดำเนินการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์สู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ทำให้ได้ยุทธศาสตร์ 7 ด้าน

(1) การจัดการองค์การ (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) การจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชน (4) การจัดการความรู้ (5) การพัฒนาบุคลากร (6) การจัดกระบวนการ (7) การมุ่งผลลัพธ์

2) ผลตรวจสอบยุทธศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการตรวจสอบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นมาตรฐานสากล โดยภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เป็นไปได้มาก และประโยชน์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ยุทธศาสตร์การจัดกระบวนการ และยุทธศาสตร์การมุ่งผลลัพธ์ รองลงมายุทธศาสตร์การจัดการความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยุทธศาสตร์ที่มีแนวโน้มว่าเป็นประโยชน์ มากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนยุทธศาสตร์ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ ยุทธศาสตร์การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชน รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์การมุ่งผลลัพธ์

3) ผลการประเมินยุทธศาสตร์โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากการประมวลความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และข้อสังเกตเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงในรายละเอียดของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุป

1) ผลการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ยุทธศาสตร์ 7 ด้าน คือ 1) การจัดการองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชน 4) การจัดการความรู้ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดกระบวนการ 7) การมุ่งผลลัพธ์

2) ผลการประเมินยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน สรุปปรับแก้ยุทธศาสตร์ และตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ประโยชน์ ผลการประเมิน มีความเหมาะสมมากที่สุด มีความเป็นไปได้มาก และมีประโยชน์มากที่สุด

3) ผลการประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลโดย การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เป็นไปได้มาก และประโยชน์มากที่สุด ผลการประชุมวิพากษ์ และประมวลความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และข้อสังเกตเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงในรายละเอียดของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นมาตรฐานสากล ตามแนวคิดระบบมัลติ มัลติริจ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการองค์การ (School Organization) 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) 3) การจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชน (Aiming the benefit of Stakeholder and Community) 4) การจัดการความรู้

(Knowledge Management) 5) การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) 6) การจัดการกระบวนการ (Processing) 7) การมุ่งผลลัพธ์ (Aiming at Expected Outcome) ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้านี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) และระบบมัลติมี บัลดริจ มีประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) การจัดองค์กร (School Organization) ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่ผู้นำระดับสูงของโรงเรียนและทีมงานมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีและมีความยั่งยืน โดยประเมินองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

1) การนำองค์การของผู้นำระดับสูง โดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ และการสร้างคุณค่าที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การสื่อสารและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายและการวางเงื่อนไขในการสนับสนุนชุมชน กำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน และการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อชุมชน ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและ ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี พัฒนาผู้นำในอนาคต การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์การ ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาและ ใช้ผลการวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล สอดคล้องกับ Ruhl [4] ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 5 ด้านได้แก่ความคาดหวังในความสำเร็จของภาระงาน ภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผลนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอรรถีย์ สันติเมทนีดล[19] ทำการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนที่โดดเด่นที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กรณีโรงเรียนรูปแบบสองภาษา ผลการวิจัย พบว่า 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของโรงเรียน มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เทคโนโลยี ภาษา กีฬา ความคิด และด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้สร้างให้นักเรียนเป็นผู้มีเอกลักษณ์ที่ดี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถรู้เท่าทัน โลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ 3. ด้านหลักสูตรและการสอน มีจัดการเรื่องหลักสูตรตามสาระต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับ ศักดิ์กา แจ่มแจ้ง [8] ทำการวิจัย เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐมมีปัญหาการบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนในระดับมาก 2) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกัน คุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมมีดังนี้ คือ (1) ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและ การศึกษาเชิงสร้างสรรค์ (2) จัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3) พัฒนาระบบการบริหารงาน โดยนำกระบวนการแบบ PDCA ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงงาน มาใช้ในการบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Planning) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนการถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การจะปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงวิธีการวัดความสำเร็จ และการรักษาความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาวหลักยุทธศาสตร์ทางเลือกที่เทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล จัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน จัดหลักสูตรด้านอาชีพ(ปวช. ในโรงเรียน

มัธยมศึกษา) จัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ด้วยภาษาอังกฤษ ปรับลดเนื้อหา เพิ่มความเข้มข้นของ เนื้อหาหรือกิจกรรมสู่มาตรฐานสากล ด้านทฤษฎีองค์ความรู้ (theory of Knowledge) การเขียน ความเรียงขั้นสูง (Extended Essay) การสร้างโครงงาน (Create Project Work) เนื้อหากิจกรรมสู่สาระการเรียนรู้ที่จะ ส่งเสริมสู่ความเป็นเลิศ ลดเวลาสอน เพิ่มเวลาเรียนรู้ด้วยตนเองให้นักเรียน ใช้หนังสือ ตำราเรียน สื่อที่มี คุณภาพสู่มาตรฐานสากล จัดการเรียนการสอนด้วยระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classroom System) ใช้ ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมินจากการสอบข้อเขียนสอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ และสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับ Thompson and Strickland, [4] ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ พอสรุปได้ดังนี้

(1) เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติงานต่อทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ “สิ่งที่เรา พยายามจะทำ และทำให้สำเร็จ”

(2) ทำให้ผู้จัดการ มีความตื่นตัวมากขึ้นต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับแนวทางการดำเนินงานให้ สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ และหาทางหลบหลีกภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

(3) เพื่อช่วยให้ผู้จัดการ มีเหตุผลในการจัดสรรงบประมาณในการลงทุนจัดกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ ให้กับแผนงานต่าง ๆ

(4) ช่วยให้การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ทั้งองค์กรปฏิบัติงานร่วมกัน จะได้ ตัดสินใจสอดคล้องกันเป็นหนึ่งเดียว

(5) เพื่อช่วยให้เกิดการจัดกิจกรรมล่วงหน้า เพื่อตัดสินใจตอบโต้หรือตั้งรับต่อแนวโน้ม ต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้น

อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Pearce and Robinson [20] ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ไว้ว่าการใช้การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปดำเนินงาน จะช่วยให้ผู้จัดการทุกระดับของบริษัทได้เข้ามาทำงานร่วมกัน ทั้งด้านการวางแผนและการนำแผนงานไปปฏิบัติ การให้ผู้จัดการทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงาน ย่อม ก่อให้เกิดผลประโยชน์ในเชิงพฤติกรรมในแง่ของการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือทำให้ ผู้บริหารทุกระดับเกิดความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมทั้งจะอุทิศตน อุทิศเวลามุ่งมั่น ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานเดินหน้าไปสู่ ความสำเร็จ ซึ่งสิ่งดังกล่าวเหล่านี้ไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ แต่มี ความหมายอย่างยิ่งในเชิงการจัดการ

3) การจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชน (Aiming the benefit of Stakeholder and Community ) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ ความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในและครอบครัววิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงวิธีการที่โรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาส ในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน มาตรฐานสากล พัฒนาหลักสูตรเทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย เพื่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน วัตถุประสงค์ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน บริการแนะ แนวเชิงรุกที่มุ่งอนาคตและสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน (Future Focus and Result-Based Guidance) จัดระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนแบบรอบด้าน (Comprehensive Student Support System) สร้างสัมพันธภาพเพื่อมุ่งใจผู้เรียน และชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการเพิ่มระดับผลการเรียนของผู้เรียน สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย สร้างความผูกพันกับผู้เรียนและชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุง และค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับรังษฤษฎี มณีศรี [6] ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษานิเทศน์โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษานั้น มีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง (2) การเข้าร่วมประชุม ศึกษาค้นคว้า และร่วมกำหนดนโยบายของโรงเรียน (3) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ชุมชน และเครือข่ายผู้ปกครอง (4) การมีส่วนร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ (5) การร่วมให้คำปรึกษา กำกับติดตาม ปรับปรุงแก้ไข ร่วมรับผิดชอบ และร่วมชื่นชมยินดี 2) เงื่อนไขที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 เงื่อนไข ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) คณะกรรมการสถานศึกษา (3) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกรรมการสถานศึกษา (4) การประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม (2) ยุทธศาสตร์การใช้ทุนทางสังคม (3) ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย (4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบองค์รวม เป็นตัวขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ จนประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ การจัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการทบทวนผลการดำเนินการ และใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน สร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ใช้ ICT เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล มีแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและต่างประเทศ

5) การพัฒนามนุคลากร (Personnel Development) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการผูกใจ การพัฒนา และการจัดการบุคลากร เพื่อให้มีการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของโรงเรียนรวมถึงการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังและการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี ครูมีสื่อ /นวัตกรรม ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครู สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนานาชาติ ครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศจัดการเรียนการสอน ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline) ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อบุคคล และนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดีของโรงเรียน

6) การจัดกระบวนการ (Processing) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลัก และระบบงาน และการออกแบบการจัดการ และปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อนำระบบงานไปใช้สร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและโรงเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน กำหนดสมรรถนะการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ออกแบบสมรรถนะด้านศักยภาพการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพการเป็นผู้นำการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเฉียบคมทางการบริหาร และการสร้างความเข้าใจ /การติดต่อสื่อสาร พัฒนาหลักสูตรและการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยใช้สารสนเทศรอบด้านของโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ติดต่อเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรโดยใช้ ภาษาอังกฤษ ภาษาเทคโนโลยี และการใช้ ICT เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อการ



พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนาเว็บไซต์ เชื่อมโยงข้อมูลและประชาสัมพันธ์โรงเรียน มาตรฐานสากล และการนิเทศ ติดตามผล ผ่านระบบ ICT จัดเวทีการแข่งขันความสามารถและการสัมมนาทาง วิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลแก่โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และหลากหลายช่องทาง สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ โกชนาธาร[18] ทำการ วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการ บริหารงานจนประสบความสำเร็จมี 5 ยุทธศาสตร์ 2) เงื่อนไขที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมากมี 7 เงื่อนไข เงื่อนไขจากหลักสูตรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เป็นหลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมพัฒนาการ เด็กทุก ๆ ด้าน เป็นหลักสูตรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เงื่อนไขจากเทคนิคกระบวนการสอนมี 5 องค์ประกอบ เงื่อนไขจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ เงื่อนไขจากงบประมาณมี 3 องค์ประกอบ เงื่อนไขจากการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลมี 3 องค์ประกอบ และ เงื่อนไขจากครูมี 3 องค์ประกอบ

7) การมุ่งผลลัพธ์ (Aiming at Expected Outcome) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการ ดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรและพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น นักเรียนและชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนและชุมชนผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน นักเรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับแก่โรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ บุคลากร ในโรงเรียนมีความพึงพอใจและมีความสุขกายสบายใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนเพียงพอ และมีความรู้ความสามารถตรงกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและรักษาสภาพแวดล้อมให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากร โรงเรียนมีผลการดำเนินงานด้านการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน การเพิ่ม ผลผลิต มีการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนมีผลงานด้านกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ โรงเรียนมีผลงานเชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์ที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ และบรรลุเป้าประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียน ประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ของกฎหมายในการสนับสนุนชุมชนและสังคมในการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดี และการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน(Student Learning Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย (Customer-Focused Outcomes) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน (Budgetary and Financial, Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Outcomes) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ (Leadership Outcomes) นอกจากนั้นยังเป็นการตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาและ บริการในลักษณะเดียวกัน โดยจะแสดงข้อมูลสำคัญของระดับ (Levels) แนวโน้ม (Trends) ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Effective) ในรอบเวลา(Cycle Time) ของการดำเนินงานของโรงเรียนในปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจประเมินจะเป็นสารสนเทศ ตัวชี้วัดความก้าวหน้า เพื่อประเมินปรับปรุงกระบวนการจัด การศึกษาและบริการ โดยมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช และ อาจารย์ ดร. กรองทิพย์ นาควิเชตร ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข และให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัย มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเอาใจใส่ของท่าน จึงขอกราบขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- [1] เกษม วัฒนชัย. (2549). การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ . สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2549, จาก [http://www.onec.go.th/publication/mg\\_kasem/maneger\\_kasem.pdf](http://www.onec.go.th/publication/mg_kasem/maneger_kasem.pdf)
- [2] ธีระ รุญเจริญ. (2553) เอกสารประกอบการบรรยาย การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ 16 กรกฎาคม 2553
- [3] \_\_\_\_\_ (2554). ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล. เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา. 24 มีนาคม 2554.
- [4] นภดล พูลสวัสดิ์.(2551) ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชะฎิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [5] บัญญัติ แก้วเกษตรกรณ์ (2550) ยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนตะพานหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ขติวิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ .
- [6] รังษฎิ มณีศรี. (2549) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษา กรณี โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนายุทธศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- [7] วิทยากร เชียงกุล. (2552) รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2551/2552 สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2553, จาก <http://www.rsunews.net/Think%20Tank/TT79/EducationReport.htm>
- [8] ศักดา แจ่มแจ้ง. (2546) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครปฐม วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- [9] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553ก). โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- [10] \_\_\_\_\_. (2553ข). โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคณาภการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

- [11] \_\_\_\_\_. (2553ค). **โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- [12] \_\_\_\_\_. (2553ง). **โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- [13] **สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2550). ประมวลพระบรมราโชวาท พระราโชวาท ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- [14] **สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552). เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551: แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [15] **สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา .(2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555)**
- [16] \_\_\_\_\_. (2551). **การสังเคราะห์งานวิจัย แนวทางการมีส่วน ช้องเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : สกศ. สิ่งพิมพ์.
- [17] \_\_\_\_\_. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)** กรุงเทพฯ : สกศ. สิ่งพิมพ์.
- [18] **สัมพันธ์ โภชนาธาร (2548)ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.**
- [19] **อรทัย สันติเมทนีดล. (2548) การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนที่โดดเด่น: กรณีโรงเรียนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร. รายงานการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต . สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- [20] Pearce, J., & Robinson, R. (2002). **Strategic management.** Boston: McGraw-Hill.

## องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### FACTORS AND INDICATORS OF THE HEALTHINESS OF THE ELEMENTARY SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN PART OF THAILAND

สิริพัชร รัตแพทย<sup>1</sup>

Siripatchara Rattaphaet<sup>1</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดี ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สก๊ตปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์หองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโกนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC รายข้อตั้งแต่ 0.6-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนทั้งสิ้น 960 คน จากนั้นผู้วิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงโดยการนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการดำเนินการข้างต้นมาสร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด 2 กลุ่ม กลุ่มละ 30 โรงเรียน คือ 1) ผู้บริหารและครู จากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การรับรองการประเมินคุณภาพรอบสามในระดับดี มาก และ 2) ผู้บริหาร และครู จากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การรับรองการประเมินคุณภาพรอบสาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 83 ตัวบ่งชี้ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 79.479 เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากจำนวนมากไปน้อยตามลำดับ คือ 1.1 ด้านการสื่อสาร อธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 61.992 มี 28 ตัวบ่งชี้ 1.2 ด้านคุณธรรม อธิบายความแปรปรวนได้รองลงมาร้อยละ 4.163 มี 12 ตัวบ่งชี้ 1.3 ด้านบรรยากาศองค์การ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.233 มี 14 ตัวบ่งชี้ 1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์การ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.287 มี 8 ตัวบ่งชี้ 1.5 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.065 มี 11 ตัวบ่งชี้ และ 1.6 ด้านการบริหารคน อธิบายความแปรปรวนได้น้อยที่สุดร้อยละ 1.767 มี 10 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

**คำสำคัญ :** ตัวบ่งชี้ จิตสาธารณะ

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) study factors and indicators of the healthiness of the elementary schools in the Northeastern part of Thailand and 2) to clarify the Concurrent Validity of those indicators and the research instrument used for collecting data was a five-level rating scale questionnaire. To determine the Content Validity by finding out the IOC of the indicators through focus groups which included the participation of educational specialists.. This resulted with 95 indicators were greater than 0.50. To find out the reliability of the questionnaire by try out with a sample group consisting of 40 people, who weren't part of the example groups in the research. The result was .9918. Samples of study involved the participation of 960 administrators and teachers were analyzed by using Exploratory Factor Analysis, principal component analysis, and Orthogonal Varimax Rotation. The indicators from the previous process were then used to create questionnaires which were presented to a known group of 30 administrators and teachers. Data analysis was then computed using SPSS programme to clarify concurrent validity by using the t-test which resulted with a mean of population at a high level of 3.50. The results of the study were as follow.

1. There were 6 factors and 83 indicators with 79.479% variance. Factor loading ranked from the highest to the lowest included 1) communication with 28 indicators and the highest variance at 61.992% 2) ethics with 12 indicators and the second highest variance at 4.163% 3) organizational climate with 14 indicators and the variance at 3.233% 4) organizational culture with 8 indicators and the variance at 2.287 5) quality of work life with 11 indicators and the variance at 2.066%, and 8) administrative with 10 indicators and the variance at 1.767%

2. The analysis of the indicators by the known groups showed statistical significance. This assured that the 83 indicators were concurrently valid.

**Keywords** : Indicators, Organizational Health

## บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 องค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และ องค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization : HO ) ในเมืองไทยขององค์กรนวัตกรรม และองค์กร รสมรรถนะสูง ได้แก่องค์กรใหญ่ ๆ เช่นปูนซีเมนต์ไทย ปตท . แต่สำหรับองค์กรสุขภาพดี มักไม่ค่อยพบเห็นมากนัก ส่วนใหญ่ที่พบและจัดว่าเป็นองค์กรสุขภาพดี จะเป็นองค์กรที่มีอายุตั้งแต่ 100 ปีขึ้นไป เพราะจัดว่า มีความยั่งยืน ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการเป็นองค์กรที่ถูกขนานนามว่า องค์กรสุขภาพดี หรือองค์กร Healthy Organization [1] องค์กรทางสังคมองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตคือ องค์กรทางการศึกษา

โรงเรียนในระดับประถมศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาระดับหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รัฐกำหนดให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ ที่เด็กทุกคนจะต้องได้รับเพื่อวางรากฐานในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม ของเยาวชนไปทุกช่วงอายุตลอดชีวิต [2] แต่จากรายงานคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยกลับพบปัญหามากมายเกี่ยวกับคุณภาพ

การศึกษาของเด็กในระดับประถมศึกษา ที่พบว่ามีความบกพร่องต่ำเป็นอย่างมาก อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพ สถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบสอง พบว่าสถานศึกษา ที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,284 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ สมศ. จำนวน 24,901 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.22 ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ สมศ. 5,383 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.78 โดยสถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน ในระดับที่ต้องพัฒนา คือมีคุณภาพระดับพอใช้ 2,822 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.51 และมีคุณภาพระดับที่ต้องปรับปรุงอีก จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.08 [3] สภาพการณ์ปัญหา ดังกล่าว นักวิชาการ นักวิจัยทางการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารการศึกษา ต่างก็ให้ความสนใจและพยายามหา วิธีแก้ไขมาโดยตลอด ซึ่งปัจจุบันได้ถูกนำมากำหนดเป็นปัญหา ที่ต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน ในการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง แนวคิดที่ว่าคุณภาพการศึกษาเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา [4] เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ดังนั้นการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของ นักเรียน โดยการ พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้เป็น สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ บริหาร จึงเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่ควรนำมาพิจารณา เพราะสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะสามารถ ผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ [5] สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) ประสิทธิภาพของ องค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กร ถ้าสุขภาพองค์กรดี ประสิทธิภาพขององค์กรจะดีด้วย [6] การพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ มีสุขภาพดี จึงเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ น่าสนใจว่า จะสามารถเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาคคุณภาพการศึกษาของ เด็กไทยในระดับประถมศึกษาได้ แนวคิดการพัฒนาสุขภาพองค์กร (Organizational Health) เป็นแนวคิดที่ถูก นำมาพิจารณาอย่างกว้างขวางทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในแวดวงของการบริหารการศึกษา [7] อย่างไรก็ตามใน การพัฒนาองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อ ประเมินความมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการพัฒนา ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือคำถามที่ว่า องค์ประกอบ ขององค์กรสุขภาพดี ควรมีลักษณะเช่นไร มีนักวิจัย นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ ความหมายขององค์ประกอบ ขององค์กรสุขภาพดี ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า เป็นการบริหารจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) ขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ โดยเน้นความสำคัญขององค์ประกอบหลาย ๆ องค์ประกอบ ที่ทำให้องค์กรมีสุขภาพดีซึ่งได้แก่ องค์ประกอบด้าน บุคลากร องค์ประกอบด้านองค์กร และองค์ประกอบด้าน สิ่งแวดล้อม ซึ่งการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องและสมดุล จะทำให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันอย่าง ยั่งยืน แม้สิ่งแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรก็จะยังสามารถคงไว้ซึ่งผลผลิตที่ดีตามเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง การเป็น องค์กรสุขภาพดีนั่นเอง [8] แนวคิดของนักวิชาการด้านสุขภาพองค์กรหลาย ๆ ท่านในปัจจุบัน ที่มี ความเห็นว่างค์ประกอบขององค์กรสุขภาพดีควรประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ 3 ด้านดังนี้คือ

ด้านบุคลากรได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรหรือครู โดยผู้บริหารหรือผู้นำ (Leader) ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้มี อิทธิพลต่อองค์กร [9] จะมีองค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องหลายองค์ประกอบเช่น คุณลักษณะของผู้บริหาร อัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร (Performance of Administrator) หรือที่ เรียกว่าผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากผู้บริหารแล้วบุคลากรหรือครู ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและมีองค์ประกอบที่ เกี่ยวข้องในด้าน ขวัญและกำลังใจ [10] ความเครียดในอาชีพ (Occupational Stress) ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ความผูกพัน(Commitment) ต่อองค์กร [11] ความพึงพอใจในงาน [12] และ คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร [13] ด้านองค์กร จะมีองค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องหลายองค์ประกอบเช่นกัน เช่น วัฒนธรรมความ ร่วมมือในองค์กร (Corporate Culture) ความเครียดในองค์กร (Organizational Stress) การสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication) การออกแบบงาน (Work Design) และรูปแบบการตัดสินใจในองค์กร [14] จริยธรรม (Ethics) หรือธรรมาภิบาลในองค์กร บรรยากาศ (Climate) และวัฒนธรรมขององค์กร [15] ด้าน

สิ่งแวดล้อม มีความเกี่ยวข้องกับ หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และความช่วยเหลือนอกองค์การ [16] เป็นต้น

นอกจากนี้ ฮอยและมิสเกล [17] ยังได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า องค์การสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี (Healthy School) ต้องปลอดจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแบบภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ครูมีความสามัคคี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สำหรับองค์การสถานศึกษาในประเทศไทย ยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัยในเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี ว่าควรมีลักษณะเฉพาะในบริบทขององค์การสถานศึกษาตามข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไร ดังนั้นการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบขององค์การสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี จะทำให้ได้กรอบแนวทางที่ชัดเจนในเรื่อง องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ข้อค้นพบจากผลการศึกษามีประโยชน์ในด้านการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีสุขภาพดีในทุก ๆ ด้าน และจะเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภูมิภาคที่มีวัฒนธรรมเฉพาะของภาคอีสาน ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างจากภาคอื่น ๆ และวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์การสุขภาพดี ดังนั้นข้อค้นพบจากผลการวิจัย จะได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นองค์การสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษาต่ำกว่าทุกภาค [18] ให้เป็นองค์การสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิต คือคุณภาพนักเรียน ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษารอบสองนั่นเอง

### คำถามในการวิจัย

1. องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
3. ตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### วิธีดำเนินการวิจัย

มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารทฤษฎีงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ องค์การสุขภาพดี เพื่อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 ประมวลผลการศึกษาจากขั้นที่ 1 มาสังเคราะห์สรุปเป็น 5 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การบริหารคน การบริหารงาน 2) องค์ประกอบหลักด้านธรรมาภิบาลในสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมีคุณธรรม 3) องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทน 4) องค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศองค์การ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบปิด 5) องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ วัฒนธรรมแบบ บปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย

ขั้นที่ 3 นำองค์ประกอบที่ได้จากขั้นที่ 2 จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย มาวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ 85 ตัวบ่งชี้

ขั้นที่ 4 ประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ได้ข้อสรุปว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 95 ตัวบ่งชี้

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจลักษณะ การปฏิบัติงาน และลักษณะที่เป็นจริงของโรงเรียนประถมศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ พบว่า ข้อคำถามราย ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 31 )

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 40 คน และดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา 0.9918

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประชากร ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160,853 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของสตีเวนส์ [19] ทาบาชนิกและพิเดิลส์ [20] ซึ่งกล่าวถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 – 10 เท่า ของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างมี 950 คน แต่เพื่อชดเชยกรณีที่มีการตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 960 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)



ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 949 ฉบับ ไปใช้ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ สกัต์ปัจจัย เพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบและหมุนแกนแบบอ็อกโทรอนอลด้วยวิธีเวรีแมกซ์ได้ 6 องค์ประกอบหลัก 85 ตัวบ่งชี้

**ตอนที่ 3** การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบ ในตอนที่ 2 มาพัฒนาเป็นเครื่อง มือซึ่งเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ การปฏิบัติ และลักษณะที่เป็นจริงขององค์การสุขภาพดี โดย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิคเอิร์ท

ขั้นที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้น ตอนนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเชิงสำรวจไปทดสอบ การปฏิบัติ และลักษณะจริง กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด 2 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน ซึ่งกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือ 1) ผู้บริหาร และครู จากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การรับรองการประเมินคุณภาพรอบสามในระดับดีมาก เป็นกลุ่มสูง และ 2) ผู้บริหาร และครู จากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การรับรองการประเมินคุณภาพรอบสาม เป็นกลุ่มต่ำ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นระดับการปฏิบัติ หรือลักษณะจริงของกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดแต่ละกลุ่ม และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วย t-test เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็น องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า ได้ 6 องค์ประกอบ 83 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 83 ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 79.47 โดยองค์ประกอบที่ 1 ถึง 6 มีค่าไอเกน เท่ากับ 61.99, 4.16, 3.23, 2.28, 2.06, และ 1.76 ตามลำดับ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการสื่อสาร มีตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้สูงสุดคือ ร้อยละ 65.25 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .76-.50
2. องค์ประกอบด้านคุณธรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นลำดับสอง คือร้อยละ 4.38 มีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .79-.50
3. องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็น ร้อยละ 3.40 มีตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .65 - .50
4. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นร้อยละ 2.40 มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .81 - .62
5. องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นร้อยละ 2.17 มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .69 - .51
6. องค์ประกอบด้านการบริหารคน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นร้อยละ 1.86 มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .69 - .51

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้ การเป็น องค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) เป็น

การหาค่าเฉลี่ยในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ และทดสอบค่าที (t – test) พบว่าตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของผู้บริหาร และครู จากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การรับรองการประเมินคุณภาพรอบสามในระดับดีมาก ที่เป็นกลุ่มสูงกับผู้บริหาร และครู จากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การรับรองการประเมินคุณภาพรอบสาม ที่เป็นกลุ่มต่ำ มีระดับการปฏิบัติ หรือลักษณะจริงตามตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ สามารถยืนยันได้ว่า ตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

## อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นองค์การสุขภาพดีของโรงเรียน ประถมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ ด้านการสื่อสาร ด้านคุณธรรม ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการบริหารคน สามารถอภิปรายตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้

1.ด้านการสื่อสารการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประโยชน์มากมายในองค์การสถานศึกษา เช่น การที่บุคลากรทราบ นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของสถานศึกษาที่ชัดเจน จะทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการที่ผู้บริหารสอนและแนะนำวิธีการทำงานให้บุคลากรแต่ละคน เข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน จะช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารได้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งในส่วนที่ก้าวหน้าและเป็นปัญหา จะทำให้นำมาปรับปรุงการทำงานของตนได้ การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการจัดการศึกษา สร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น เป็นมิตร และเป็นกันเอง การสื่อสารแบบสองทางทำให้อุบลการในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละคนหรือแต่ละฝ่าย ทำให้ทราบวิธีการทำงานและปัญหาของกันและกัน เป็นการ ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม และประหยัดทรัพยากรในการบริหาร

2. ด้านคุณธรรม การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็น เป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทางการศึกษา จะต้องเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีของเยาวชน องค์การควรให้การสนับสนุนและชักจูงบุคลากรให้มีคุณธรรม และพร้อมสำหรับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้เป็นอย่างองค์การสุขภาพดี

3.ด้านบรรยากาศองค์การ บรรยากาศที่เหมาะสมจะส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงาน และมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา บรรยากาศการทำงานที่บุคลากรมี ความเป็นเอกภาพ รักใคร่ผูกพันมีความร่วมมือพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การ สถานศึกษาในระดับประถมศึกษาได้ ส อดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ [21] ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลขององค์การ

4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ องค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์การสถานศึกษาองค์การหนึ่ง ที่มีวัฒนธรรมเครือญาติเป็นส่วนประกอบของบรร ยากาศภายในโรงเรียน อาจเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นชาวอีสานโดยกำเนิด ทำให้คุ้นชินกับวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมหนึ่งที่ส่งเสริมการเป็นองค์การสุขภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมลนิค [22]ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ก็พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างสูงต่อพฤติกรรมของบุคลากร เช่นภาษา การแต่ง

กาย การให้ความเคารพผู้อาวุโส ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และคุณลักษณะ การทำงาน และพฤติกรรมของครูก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมที่ส่งผลทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี

5.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ในประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่นักวิชาการด้านสุขภาพองค์กร ให้ความสำคัญ และมีความเห็นที่สอดคล้องกันหลายท่านว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการดูแลสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึง การมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการทำงาน ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย ในองค์กรที่มีสุขภาพดี ต้องมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรทุกด้านให้เพียงพอ ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่า เป็นภาระที่หนัก สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพดีทางหนึ่ง ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือทำให้องค์กรเป็นองค์กรสุขภาพดีนั่นเอง

6.ด้านการบริหารคน “คน”คือหัวใจของการบริหารที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ การวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม เช่นการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ การให้ รางวัล การส่งเสริมซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการที่ผู้นำองค์กรใช้ ความสามารถด้านภาวะผู้นำ บริหารคนในองค์กรโดยใช้แนวคิดการบริหารแบบเน้นมนุษยสัมพันธ์ โดยอาศัยหลักความต้องการพื้นฐานของคน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารมืออาชีพ ที่จะต้องตอบสนองความต้องการของผู้นำได้บังคับบัญชาให้เหมาะสม ก็จะทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์กรหนึ่งควรส่งเสริมให้มีการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรสถานศึกษา เช่นการลาออกของครู ปัญหาทางจริยธรรมของครูที่กระทำต่อนักเรียน เพราะผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

## เอกสารอ้างอิง

- [1] จิตรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคน สร้างผลงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เติ้า (2000).
- [2] ดุษฎี โยเหลา: ประสิทธิ์ สาระสันต์; และยุทธนา ไชยจุกุล. (2543). *แบบการบริหารจัดการกับความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [3] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). *รายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (2549-2553)*. กรุงเทพฯ : แมทซ์พอยท์.
- [4] Gibson, J. Ivancevich. and Donnelly, J.H. (1993). *Organization behavior , structure , process*. Texas: Business Publications.
- [5] Hoy, Wayne. K. and Forsyth, P. B. (1986). *Effektivt Supervision: Theory into Practice*. New York : Random House.
- [6] Mott, C. E.,(1972). “ *The Characteristics of Effective Organization.*” New York: Harper & Row.

- [7] ชัชวาล ทัดศิวิชัย. (2550). “แนวความคิดและทฤษฎีเชิงระบบในการศึกษาองค์การและการเมือง”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ . 2 (2) กรกฎาคม-ธันวาคม. 51-70.
- [8] กอบัว ทัดนภักดิ์. (2550). *องค์การสุขภาพดี*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [9] National Quality Institute. (2006). “*Health Workplace Strategies*”. (Online). Retrieved from <http://www.healthyworkplaceweek.ca>
- [10] Lyden, J.A. and Klingele, W. E. (2000). *Supervision*. 61(2): 3-6.
- [11] Verschoor, Curtis. C. (2003). “*IFRS would escalate ethical challenges for accountants*”. (Online). Retrieved from <http://www.FindArticles.com>
- [12] Miles, Mathew. B. (1973). *Education Administration and Behavioral Science: A System Perspective*. Boston: Allyn & Baeon.
- [13] Wellness, I. (2003). “*Health Promotion Practices*”. (Online). Retrieved from <http://www.iriswellness.com>
- [14] Flanagan, H. D., and Henry, P.(1994). “*Discussion of the Approach and Report on a Survey of NHS Organizations*.” *Health Manpower Management*. 20 (2): 22-32.
- [15] Brisson, M. and others. (1997) *Elements of Organizational Health*. (Online). Retrieved from [http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/1997/orghealth\\_e.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/1997/orghealth_e.htm).
- [16] Guarnaccia, S. (1994). “*Healthy Companies*.” *Training and Development*. (March) : 9-11.
- [17] Hoy, Wayne. K. and Miskel, C. G. (1991). *Education Administration: Theory Research and Practice*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Mcgrew-Hill.
- [18] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . (2542). *จุดประกายปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , 2542.
- [19] Stevens, J. and others. (2001). *Applied Multivariate for the Behavioral Sciences*. Mahwash, NJ : Erlbaum.
- [20] เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2552). *ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ*. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2552, จาก <http://www.nitiphong.com>.
- [21] ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศน์กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [22] Melnick, E.K. (1989). *Organizational Culture within an independent day school*. A case study of an Excellence high school. *Dissertation Abstract International*, 50 (10), 3124-A.

## รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล

### A MODEL QUALITY OF ACADEMIC ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT OF PRIVATE CATHOLIC SCHOOLS IN DIOCESES

พงษ์ศักดิ์ น้อยนาม<sup>1</sup>, วิชัย วงษ์ใหญ่<sup>2</sup>, ไพศาล หวังพานิช<sup>3</sup>, สงวนพงศ์ ชวนชม<sup>4</sup>

Pongsak Noinam<sup>1</sup>, Wichai Wongyai<sup>2</sup>, Paisal Wangphanich<sup>3</sup>, Sanguanpong Chuanchom<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล และ 2) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนได้แก่ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก 2) พิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล โดยจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และขั้นตอนที่ 3) ตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล โดยสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน 114 คน รองผู้อำนวยการ 105 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 109 คน รวม 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ .9901 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล มี 5 องค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การพัฒนาที่มุ่งงานวิชาการ 3) การกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 4) กระบวนการบริหารงานวิชาการ 5) อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก 2) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนพบว่าทุกขนาดของโรงเรียนมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** คุณภาพการบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

### Abstract

This research aimed to 1) develop a model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses and 2) examine the possibility of a model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses. Research procedure consisted of 3 steps: 1) Drafting a model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses, 2) Considering the suitability of a draft model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses by focus group consisted of 9 committee, and 3) Examining the possibility of a model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses by inquiring 328 respondents; namely, 114 school principals, 105 assistant principals, and 109 academic department heads of private catholic schools in dioceses. The research tool was a 5-level questionnaire with .991 level of validity. The data were analyzed by using computer program.

Research findings 1) A model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses consists of 5 components as follows: 1) instructional leadership 2) academic teamwork development 3) mission and academic administrative framework 4) academic administrative process and 5) catholic educational identity 2) A model quality of academic administrative development of private catholic schools in dioceses is possible in real practice with high level. When considering the size of schools, it was found that schools with all sizes agreed that a model quality is possible in real practice with high level.

**Keyword:** A Quality of Academic Administrative , Private Catholic Schools in Dioceses

### บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ความมุ่งมั่นและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [1] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 กล่าวถึงกระบวนการจัดการศึกษาและการปรับระบบและโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาทุกด้านไปสู่พื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะทางกายภาพมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นผู้ผลิตที่ดีให้แก่สังคม ด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงกระจายอำนาจจะทำให้สถานศึกษามีอิสระคล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ [1]

นโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นด้วยการปฏิรูปหลักสูตร ระเบียบการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานสำคัญและงานหลักอันดับหนึ่งของสถานศึกษาโดยตรง ถึงแม้ว่าการศึกษาของไทยได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอด แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการ กล่าวคือ คุณภาพการจัดการศึกษาไม่น่าพอใจ โดยคุณภาพการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน จึงไม่สามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นในเวทีโลกได้ [2]

การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งในยุคปัจจุบันโรงเรียนมีโอกาสตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สภาพศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารงานและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร ระเบียบการเรียนรู้อัตโนมัติจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพ [3] งานวิชาการ จึงเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการวัดประเมินผลและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา [4] ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ที่ซับซ้อน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะ ไม่เป็นที่พึงพอใจของครู ผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น ซึ่งสาเหตุจากหลายปัจจัย เช่น ความพร้อมของบุคลากรต้องรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างจริงจัง ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีความตระหนักในความเป็นผู้นำทันเหตุการณ์ ในยุคใหม่นี้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะเปลี่ยนไป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยการที่มีความสะดวก เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ [5]

การศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกเป็นการจัดการศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดีรับใช้พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ การจัดการศึกษาคาทอลิกมุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีคุณธรรมจริยธรรมตามวิถีคริสต์ โรงเรียนคาทอลิกจะทำงานอภิบาลเป็นสนามของการแพร่ธรรมจริยธรรมของบุคลากร เน้นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการควบคู่กัน หลักสูตรและแผนการเรียนการสอนจะต้องมีการสอดแทรกหลักธรรมในทุกวิชา พัฒนาผู้เรียนให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ในอนาคตได้ให้ความสำคัญกับครอบครัวในการแก้ปัญหาผู้เรียน [6]

การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานหลักที่ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้สำเร็จได้ดังกล่าวยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการ การมีภาวะความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ เป็นมืออาชีพในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ให้อยู่ในรูปของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็น ระบบ ทีมมากขึ้น เพื่อการพัฒนางานวิชาการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาคาทอลิก

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

2. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีดำเนินงานวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้  
**ขั้นตอนที่ 1** ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล

1.1 การศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารโรงเรียนตาม แนวคิดการบริหารจัดการขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา และการจัดการศึกษาคาทอลิก สังเคราะห์หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิด การวิจัย และสร้างแบบสัมภาษณ์

1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในสายงานการศึกษาคาทอลิกโดยพิจารณาเลือกผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกที่เป็นโรงเรียนแบบอย่างที่ดีได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4 คน และผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑล 2 คน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิก มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2** พิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลโดยจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ประกอบด้วยคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษาจำนวน 4 คน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 2 คน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนคาทอลิกจำนวน 3 คน โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษาเพื่อให้ความเห็นและปรับเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบ

**ขั้นตอนที่ 3** การตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 รวม 10 สังฆมณฑล ได้แก่ 1) อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 37 โรงเรียนจำนวน 111 คน 2) อัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง 9 โรงเรียนจำนวน 27 คน 3) สังฆมณฑลอุบลราชธานี 11 โรงเรียนจำนวน 33 คน 4) สังฆมณฑลนครราชสีมา 7 โรงเรียนจำนวน 21 คน 5) สังฆมณฑลอุดรธานี 13 โรงเรียนจำนวน 39 คน 6) สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี 10 โรงเรียนจำนวน 30 คน 7) สังฆมณฑลนครสวรรค์ 9 โรงเรียนจำนวน 27 คน 8) สังฆมณฑลเชียงใหม่ 7 โรงเรียนจำนวน 21 คน 9) สังฆมณฑลจันทบุรี 13 โรงเรียนจำนวน 39 คน และ 10) สังฆมณฑลราชบุรี 18 โรงเรียนจำนวน 54 คน รวม 134 โรงเรียน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 402 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert scale) รวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจำนวน 23 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการจำนวน 18 ข้อ 3) ด้านภารกิจและขอบข่าย



การบริหารงานวิชาการจำนวน 28 ข้อ 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการจำนวน 25 ข้อ และ 5) ด้านอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกจำนวน 21 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

3.3 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้รับคืนจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล สรุปลงได้ดังนี้

### 1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 ด้านคือ วิสัยทัศน์ทางวิชาการ การส่งเสริม การพัฒนางานวิชาการ การส่งเสริมและพัฒนาครู การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู 2) การพัฒนาทีมงานวิชาการมี 5 ด้านคือ การรับรู้และค้นหาคำปรึกษา การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปฏิบัติการ การนำไปปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ 3) ภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมี 5 ด้านคือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การนิเทศการศึกษา 4) กระบวนการบริหารงานวิชาการมี 5 ด้านคือ การวางแผนงานวิชาการ การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบและการประเมินผล การสร้างองค์ความรู้จากการดำเนินงานวิชาการ การนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนา 5) อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมี 4 ด้านคือ การอภิบาลและการประกาศเผยแผ่ข่าวดี การอภิบาลเยาวชนในโรงเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนคาทอลิก

### 2. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในภาพรวม

ตาราง 1 ระดับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ในภาพรวม

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.42	0.42	มาก
ด้านที่ 2 การพัฒนาทีมงานวิชาการ	4.23	0.51	มาก
ด้านที่ 3 ภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	4.41	0.45	มาก
ด้านที่ 4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ	4.32	0.49	มาก
ด้านที่ 5 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	4.39	0.50	มาก
รวม	4.36	0.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่าความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.42$ ) ด้านภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ด้านอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ( $\bar{X} = 4.39$ ) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.32$ ) และด้านการพัฒนาที่มงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม

ตาราง 2 ระดับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม

ด้านที่	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.43	0.44	4.33	0.40	4.50	0.41
ด้านที่ 2 การพัฒนาที่มงานวิชาการ	4.26	0.51	4.13	0.51	4.31	0.50
ด้านที่ 3 ภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	4.45	0.43	4.30	0.46	4.49	0.44
ด้านที่ 4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ	4.30	0.52	4.22	0.47	4.42	0.48
ด้านที่ 5 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	4.47	0.50	4.28	0.50	4.45	0.50
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.42</b>	<b>4.26</b>	<b>0.42</b>	<b>4.44</b>	<b>0.42</b>

จากตาราง 2 พบว่าความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมพบว่ามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ทุกขนาดของโรงเรียนซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X} = 4.44$ ) โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 4.39$ ) และโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การมีวิสัยทัศน์ทางด้านวิชาการของผู้บริหารผู้บริหารจะต้องให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการและพัฒนามาตรฐานวิชาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและพัฒนาครู โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการ

อบรม การประชุมทางวิชาการ จัดให้มีการประชุมหัวหน้าฝ่ายวิชาการพร้อมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นประจำ และเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีวาระเกี่ยวกับวิชาการ การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ให้ครูมีทรัพยากรทางการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน

1.2 การพัฒนาที่มงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้และค้นหาปัญหา ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ที่มงานร่วมกันวินิจฉัยปัญหาของที่มงานวิชาการโดยการอภิปรายปัญหาาร่วมกัน กำหนดปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของสมาชิก จัดตั้งกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิชาการ มีการวางแผนปฏิบัติการ ทบทวนกิจกรรมต่างๆที่ทำมาแล้ว กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาและแผนปฏิบัติการ การปฏิบัติตามแผน การมอบหมายหน้าที่ งาน กิจกรรมวิชาการให้ที่มงาน ให้การส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก การประเมินผลลัพท์จากการดำเนินงาน การระบุตัวชี้วัด และเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่สร้างขึ้น

1.3 ภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยการจัดโครงสร้างหลักสูตร กำหนดเวลาเรียนสาระการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลาและสาระการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูบูรณาการคุณธรรมจริยธรรม ตามคุณค่าพระวรสารในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ การวัดผลประเมินผลของโรงเรียน จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของโรงเรียนการศึกษาความจำเป็นและความต้องการในการใช้สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การนิเทศการศึกษา การจัดระบบการนิเทศในโรงเรียน การดำเนินการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน

1.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนงานวิชาการ โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานวิชาการ การกำหนดเป้าหมายและแผนงานวิชาการ การกำหนดแนวทางดำเนินงานวิชาการ การปฏิบัติตามแผน โดยการวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานให้ที่มงานไปปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล การประชุมคณะกรรมการวางแผนและแนวทางการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิชาการ การสร้างองค์ความรู้จากการดำเนินงานวิชาการ การจัดเก็บความรู้งานวิชาการ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการ และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา

1.5 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ผลการศึกษาพบว่า การอภิบาลและการประกาศเผยแผ่ข่าวดีโดยการจัดให้มีฝ่ายจิตตาศาสนาและครูจิตตาศาสนาในโรงเรียน การใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การให้นักเรียนคาทอลิกได้รับการศึกษาอบรมและได้เรียนคำสอนทุกคน การจัดสอนคุณธรรม จริยธรรมโดยอาศัยคุณค่าแห่งพระวรสาร การอภิบาลเยาวชนในโรงเรียนคาทอลิก โดยการอบรมให้เยาวชนในโรงเรียนรู้จักคุณค่าของชีวิต รู้จักป้องกันตนจาก สารเสพติดและหลีกเลี่ยงอบายมุขต่างๆ การอบรมให้ เยาวชนเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ สามารถอุทิศตนเพื่อรัก และการรับใช้เพื่อนมนุษย์ การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีการจัดทำแผนงาน อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โรงเรียนมีหลักสูตรอภิบาล หนังสือคู่มือ และสื่อการเรียนการสอนด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในทุกๆ ระดับ การเสริมสร้างให้นักเรียนมีใจที่จะเรียนรู้อย่างมีระบบ ระเบียบและทำงานอย่างมีความสำนึกในความรับผิดชอบ การจัดกิจกรรมในการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตตารมณ์ในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสันติสุขและยุติธรรมในสังคมโลก

## 2. สรุปผลการวิจัยการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบจากการสอบถามความคิดเห็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลทั้ง 10 สังฆมณฑลในประเทศไทย พบว่าความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ภารกิจและขอข่วยการบริหารงานวิชาการ อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก กระบวนการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาทีมงานวิชาการ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบตามขนาดของโรงเรียน จากการสอบถามความคิดเห็น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลโดยแยกตามขนาดโรงเรียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงกับทุกขนาดของโรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางมีความเห็นว่า สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อยู่ระดับมากตามลำดับ

### อภิปรายผล

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล มีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาทีมงานวิชาการ ภารกิจและขอข่วยการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก องค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ได้ แก่การมีวิสัยทัศน์ทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทางด้านการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้เวลากับการบริหารงานวิชาการ โดยการเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีวาระเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประชุมหัวหน้าฝ่ายวิชาการร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นประจำเพื่อการวางแผนการติดตามงาน การนิเทศงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการประชุมทาง วิชาการ มีการจัดเอกสารตำราให้ครูใช้อย่างเพียงพอ ด้านการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนทางวิชาการ การสนับสนุนให้ครูมีทรัพยากรทางการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยสอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ระบุว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเพราะผู้นำในสถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในงานวิชาการและการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิจัยของ [7] ที่พบว่าสถานศึกษาคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ยึดแนวทางประชาธิปไตย สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม ความรักเมตตา เอื้ออาทรยึดหลักธรรมมาภิบาลสามารถระดมความคิดเห็น ๆ จากผู้ร่วมงานมาพัฒนาองค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และบุคลากรมีขวัญกำลังใจดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักการศึกษาหลายคน เช่น [8] ได้ระบุว่าผู้นำทางวิชาการควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วมเช่นเดียวกับ [9] กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการเรียนรู้ให้ชัดเจน

ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ได้แก่ว่าผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการชักจูงให้ใฝ่ใฝ่ได้บังคับบัญชาตระหนักและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องให้

ความสำคัญกับการสร้างทีมงาน ให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการรับรู้และค้นหาปัญหา ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ทีมงานวิชาการ ร่วมกันวินิจฉัยปัญหาของทีมงานวิชาการ โดยการอภิปรายปัญหาพร้อมกัน การกำหนดปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดตั้งกรรมการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปฏิบัติ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาและแผนปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน โดยการมอบหมายหน้าที่ งานกิจกรรมวิชาการให้ทีมงาน การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน โดยระบบตัวชี้วัด และเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน การพัฒนาทีมงานวิชาการในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันภายใต้การเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในด้านต่างๆ การดำเนินต่างๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้ทันกับเวลาและความต้องการ รวมทั้งต้องอาศัยการประสานงานกันเป็นอย่างดี [10] กล่าวว่าการระบุขั้นตอนการทำงานให้เป็นแนวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] ที่พบว่าขั้นตอนการพัฒนาทีมงานวิชาการ ในสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้และค้นหาปัญหา การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปฏิบัติงาน การนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ซึ่งได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน [12] กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกและควรให้สมาชิกตกลงและเข้าใจบทบาทของพวกเขาอย่างชัดเจน การสร้างทีมงานที่ดีที่สุดเมื่อมีการกำหนดขอบเขตบทบาทอย่างชัดเจนของสมาชิกในทีม รวมทั้งมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากสมาชิกก่อนลงมือปฏิบัติการซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ด้านภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยยึดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลาและสาระการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล โดยการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ การวัดผลประเมินผลของโรงเรียน การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูทำ เน้นการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร กำหนดเวลา สาระการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยการจัดระบบการนิเทศ และดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล สอดคล้องกับ [13] กล่าวว่างานวิชาการ คืองานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษาและงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิจัยและนักการศึกษาหลายคน [14] ได้ให้แนวคิดว่าในการสอนครูต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ มิใช่เพียงถ่ายทอดความรู้เท่านั้น เช่น การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการกระทำ

ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่การวางแผนงานวิชาการ การกำหนดเป้าหมายและแผนงานวิชาการ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิชาการ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานวิชาการ การปฏิบัติตามแผน การวางตัวบุคลากรให้เหมาะกับงานวิชาการ การมอบหมายงาน การกำกับ ติดตาม การส่งเสริม

สนับสนุน อำนวยความสะดวก การตรวจสอบและการประเมิน โดยคณะกรรมการร่วมกันวางกรอบและแนวทางการประเมิน การจัดทำเครื่องมือการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและตรวจสอบปรับปรุง สอดคล้องกับ [4] ได้แบ่งขั้นตอนกระบวนการบริหารงาน วิชาการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นก่อนดำเนินการจะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ เช่น จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน จัดครูอาจารย์เข้าสอน จัดทำโครงการสอน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดตาราง สอน การปฐมนิเทศนักเรียน การลงทะเบียนนักเรียน 2) ขั้นดำเนินการรวมทั้งควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เช่น การดำเนินงานการสอนตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ 3) ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เช่น ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงผลงานตนเองด้านวิชาการ การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ การจัดบรรยากาศทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งกระบวนการบริหารดังกล่าวสอดคล้องกับ นักวิจัย [15] ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารพบว่าการบริหารวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการของผู้บริหารพบว่า กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการตามการเรียนรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตามซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยอธิบายได้ว่า เมื่อกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุงการเรียนการสอนสื่อการสอน หลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาครูเพื่อให้ผลของการพัฒนาเหล่านั้นเอื้ออำนวยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีและมีประสิทธิภาพ

ด้านอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้แก่การอภิบาลและการประกาศเผยแผ่ข่าวดี การจัดให้มีฝ่ายจิตตาคิบาลและครูจิตตาคิบาลใน โรงเรียน ใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดและเป็นรายบุคคล การให้นักเรียนคาทอลิกได้รับการศึกษาอบรมและได้เรียนคำสอนทุกคน การจัดสอนคุณธรรม จริยธรรมโดยอาศัยคุณค่าพระวรสาร ด้านการอภิบาลเยาวชนในโรงเรียนคาทอลิก ใช้ระบบดูแลช่วยเหลืออบรมให้เยาวชนรู้จักคุณค่า ของชีวิต รู้จักป้องกันตนจากสารเสพติด และหลีกเลี่ยงอบายมุขต่าง ๆ การอบรมให้เยาวชนในโรงเรียนเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สามารถอุทิศตนเพื่อ รัก และการรับใช้เพื่อนมนุษย์ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการจัดทำแผนงานอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีการบูรณาการคุณค่า พระวรสารในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้นักเรียนมีใจรักที่จะเรียนรู้อย่างมีระบบระเบียบและทำงานอย่างมีความสำนึกในความรับผิดชอบ ด้านบรรยากาศภายในโรงเรียนคาทอลิก โดยการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นบ้านที่มีบรรยากาศของครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข การจัดสถานที่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ บริเวณโรงเรียนให้มีบรรยากาศของคุณค่าพระวรสาร ซึ่งสอดคล้องกับแผนอภิบาล ซึ่งพระศาสนจักรคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้กำหนดงานอภิบาลหลักในการศึกษาอบรมแบบคาทอลิกโดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษาคาทอลิกได้รับการปฏิรูปอย่างจริงจังและเปิดโอกาสให้เป็นสถานแห่งการอบรม และเป็นฐานแห่งการประกาศข่าวดี ในบริบทของสังคมไทยโดยการสร้างอัตลักษณ์ให้เด่นชัดและมีเอกภาพจนกระทั่งทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมได้ซึมซาบคุณค่าของพระวรสารจนปรากฏในการดำเนินชีวิต การศึกษาอบรมแบบคาทอลิก ตามแผนอภิบาล ค.ศ.2010-2015 โรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำทางวิญญาณ การประกาศถึงคุณค่าพระวรสารด้วยการดำเนินชีวิต เป็นประจักษ์พยาน พร้อมกันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกจะใช้หลักธรรมทางศาสนาที่ตนได้รับการอบรม ผูกผันมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยนำหลักธรรมทางศาสนา กล่าวคือคุณค่าของพระวรสารเป็นหลักในการบริหารจัดการ [7] ได้ศึกษา ด้านบรรทัดฐานทางศีลธรรม ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้าพบว่า มีลักษณะเด่นที่สำคัญ คือ ยึดหลักพระคริสตธรรมโดยเน้นเรื่องความยุติธรรมความรักกับใช้

เมตตาธรรม ความเอื้ออาทรการให้อภัยและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การเคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ สอดคล้องกับ [6] กล่าวว่า โรงเรียนคาทอลิกจะสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดีรับใช้พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ การจัดการศึกษาคาทอลิกมุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรมตามวิถีคริสต์โรงเรียนคาทอลิกจะทำงานอภิบาลเป็นสนามของการแพร่ธรรมจริยธรรมของบุคคลากร เน้นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและวิชาการควบคู่กัน หลักสูตรและแผนการเรียนการสอนจะต้องมีการสอดแทรกหลักธรรมในทุกวิชา พัฒนาผู้เรียนให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ในอนาคตได้ให้ความสำคัญกับครอบครัวในการแก้ปัญหาผู้เรียน โรงเรียนเอกชนคาทอลิกยังมีพันธกิจดังที่ระบุไว้ใน [16] โดยสรุปว่าสถาบันการศึกษาคาทอลิกมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาที่เสริมสร้างคุณธรรม ความรู้โดยผู้เรียนมีความสุข จัดการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญให้โอกาสผู้ยากไร้และด้อยโอกาสเข้ารับการศึกษาตามความเหมาะสมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศแห่งความรัก เอื้ออาทรให้การอภิบาลเพื่อสร้างคุณค่าชีวิตครอบครัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด สถานศึกษา และชุมชนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณธรรม ส่งเสริมบรรยากาศเสวนาระหว่างศาสนาดมเนินธรรม และประเพณีท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติในชีวิต เป็นประจักษ์พยานถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยชีวิตที่เป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสร้างสังคมแห่งความจริง ยุติธรรม และสันติ

2. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ข้อค้นพบที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ จากการสอบถามความคิดเห็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจำนวน 328 คน พบว่ามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และประเด็นสำคัญของแต่ละด้านมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกประเด็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นตรงกันเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยตรง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีคุณวุฒิทางการศึกษา และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนก็พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไปเช่นกัน ซึ่งหมายถึง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกขนาดโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล มีความเห็นว่ารูปแบบสามารถสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในทุกขนาดของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นในการปฏิบัติได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมทั้งในด้านผู้บริหาร บุคลากรผู้ร่วมงาน อาคารสถานที่และความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง

## เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2545 – 2549). กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- [3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. กรมวิชาการ
- [4] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- [5] รุ่ง แก้วแดง. (2541). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- [6] อภิสิทธิ์ ฤกษ์เจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิก.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] เอกชัย ชินโคตร. (2551). การศึกษาคาทอลิก : Utopia or Reality วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : ปิติพานิช.
- [8] MacNeill, N. and others, (2003) .Beyond Instructional Leadership: Towards Pedagogic Leadership. Paper Submitted for Presentation at the 2003 annual Conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- [9] Hallinger P. (1992). The Evolving Role of American Principals : form Managerial to instructional to Transformational Leaders, Journal of Educational Administration. 30(3). 35-48
- [10] ลัดดา กระต่ายทอง. (2542). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- [11] เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [12] Huszco, G. (1990). Training and Development Journal. 44(1990) : 37-43.
- [13] สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด.
- [14] ทิศนา แวมมณี. (2551). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์จำกัด.
- [15] พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [16] สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก ประเทศไทย (2545). ปัจจุบันและอนาคตของการศึกษาคาทอลิกในการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : จูนพับลิชชิ่ง.



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**A DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE THE LEADERSHIP AND TEAMWORK COMPETENCY ASPECT OF HEADS OF LEARNING DEPARTMENT IN THE SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

ทรงเดช สอนใจ<sup>1</sup>

Songdet Sonjai<sup>1</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน มี 2 ชั้น ได้แก่ชั้นที่ 1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร ชั้นที่ 2 การสังเคราะห์ สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญและจำเป็น เป็นการศึกษาวิจัยหาสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นแบ่งออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ชั้นที่ 2 การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ชั้นที่ 3 การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และชั้นที่ 4 การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน โดยใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมโดยทดสอบความรู้ความเข้าใจ ประเมินสมรรถนะของตนเอง ก่อนและหลังการทดลอง ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรม ศึกษาดัชนีประสิทธิผล และประเมินความพึงพอใจของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 ถึง 4.33 และ หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม หลังการทดลองใช้ มีผลการประเมินความรู้ความเข้าใจหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.58/22.29 มีผลการประเมินสมรรถนะโดยการประเมินตนเอง หลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70/4.16 มีผลการประเมินปฏิบัติกิจกรรมและผ่านการประเมินตามจุดประสงค์รวมทุกหน่วยการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 84.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 80 ค่าดัชนี ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเท่ากับ 0.58 แสดงว่า หลังจากจัดการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน เพิ่มขึ้นร้อยละ 58 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ไม่น้อยกว่า 3.51

ส่วนการติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

**คำสำคัญ :** สมรรถนะ, ภาวะผู้นำ, การทำงานเป็นทีม

### Abstract

The purposes of this research were (1) to develop the training curriculum to enhance the leadership and teamwork competency of heads of learning department in the secondary schools under the office of the basic education commission and (2) to determine the effectiveness of the training curriculum to enhance the leadership and teamwork competency aspect of heads of learning department in the secondary schools under the office of the basic education commission by performing into six steps as follow:

The first step was the primary data study and analysis. There were two steps. Step one, the study of documents, theories and related research which were concerned with competency and competency enhancement of person. Step two, synthesis the competency aspect of heads of learning department.

The second step was the analysis of the competency aspect of heads of learning department which is important and necessary for the heads of learning department, including the method of the training by using the questionnaire.

The third step was the development of the training curriculum congruent to the important and necessary competency divided into four steps as follow: (1) in-depth interviewed the experts (2) created the training curriculum structure (3) assessed the training curriculum structure and (4) improved the training curriculum.

The fourth step was the trying out the training curriculum with 24 samples selected by purposive sampling method with One-Group Pretest-Posttest Design. This included the evaluation on the effectiveness of the training curriculum in the test of the knowledge implementation assessed one's own competency before and after the experiment, assessed the performance of the training, studied the effective index and assessed the satisfaction of the training curriculum.

The fifth step was the follow of using the training curriculum which assessed the opinion of superiors, work peers and subordinates of the trainees after training one month ago. The sixth step was the improvement of the training curriculum. This step related to revising the use of the training curriculum to be completed curriculum for enhancing the leadership and teamwork competency aspect of heads of learning department in the secondary schools under the office of the basic education commission.

**The findings revealed that:**

1. The training curriculum was on the means of appropriateness ranged from 3.67-4.33 and the training curriculum based in all aspects which had the accordance between 0.80-1.00

2. The effectiveness of the training curriculum after the training was higher than before training at .01 level of significance, the average scores were 10.58/22.29. The result of evaluating competencies by the trainees themselves after the training was higher than before training at .01 level of significance, the average scores were 3.70/4.16. The result of evaluating the working performances and the objective of each training curriculum was assessed with the estimated sum of 84.92 percents which was higher than the criteria 80 percents. The index of effectiveness of the training curriculum was at 0.58. This revealed that after training by using the training curriculum, the trainees obtained two competencies at a higher level 58 percents. The satisfaction of the trainees was at a high level on the means of 4.28, higher than not less than the criteria, not less than 3.51

After one month of joining the use of the training curriculum: The opinions of the superiors, work peers and subordinates in the change of the leadership and teamwork competencies aspect of heads of learning department were at the average level, the average scores were 3.43. The leadership competency was at the high level, the average scores were 3.51. The teamwork competency was at the average level, the average scores were 3.35.

**Keyword :** Competency, Leadership, Teamwork

## บทนำ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความสำคัญ เป็นผู้บริหารระดับกลางในโรงเรียน ที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในการบริหารจัดการเพื่อ ขับเคลื่อนกลยุทธ์ จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านต่าง ๆ ผ่านจัดการเรียนการสอนโดยมีเป้าหมายให้ ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงเรียนตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งได้กำหนด สาระการเรียนรู้ อันประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เรียนรู้ แบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ [1]

ผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551) ด้านคุณภาพการศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกวิชาในช่วง 5 ปี โดยเฉพาะช่วงปี 2546 - 2547 และปี 2550 คะแนนเฉลี่ยใน 5 วิชาหลักดังกล่าว ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา [2] ประการสำคัญ ผลการ ทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2553 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เท่ากับ 37.59 ซึ่งต่ำกว่า ร้อยละ 50 [3] ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ต่ำกว่ามาตรฐานดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ สองปี 2548 - 2551 ที่พบว่า มีสถานศึกษาร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้าน คุณภาพของ ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านครู การขาดแคลนครูและไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา [4]

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน ทั้งปัญหาในเชิงระบบและปัญหาเฉพาะบุคคลที่เกิดขึ้นกับครู และส่งผล ต่อคุณภาพครูต่อเนื่องไปถึงคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความเป็นครู ไม่อุทิศตนในการอบรมสั่งสอนนักเรียน ขาดความรู้และทักษะใน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีภาระหนี้สินส่วนตัว ส่งผลกระทบต่อการป ฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ครูผู้สอน [5] สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการบริหารจัดการที่ลึกลงไปภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระบบระเบียบ และแบบแผนที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึง กับ หัวหน้าภาควิชา ในสถาบันอุดมศึกษา ที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่มีกฎเกณฑ์ หรือระเบียบข้อบังคับในตำแหน่ง บทบาทและหน้าที่ เกิดสภาพความอ่อนแอทางวิชาการ ขาดบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการทำงานและความ ร่วมมือกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีน้อย [6]

เป็นที่ทราบกันดีว่า เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกแห่งข้อมูล ข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้อง เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงาน ให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากร หลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ระบบสมรรถนะ (Competency) จึงถูกนำมาใช้ใน

การเสริมสร้างความสามารถของทรัพยากรบุคคล ภายใต้ความเชื่อที่ว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ [7]

เมื่อมองไปที่หน่วยงานทางการศึกษา ในส่วนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารระดับกลางในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในยุคของควา มรู้และสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จึงต้องการหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถที่หลากหลาย เช่น ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้ห้องกรปรับตัวได้ทันกาล [8] และต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงาน มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร สามารถพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตได้ [9]

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพร้อมในเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก้าวสู่ความเป็นสากล และพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริม สร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย 6 ขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ 5 ด้าน ของ แม็กคลีแลนด์ [10], แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารระดับภาควิชา 3 ด้าน ของเดลม็อง [11], แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพหรือพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล ของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ [12], ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 ด้าน ของ วิทยา จันทรศิริ [13], แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก 4 ด้านของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ [14] และ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครูของประเทศไทยซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษา [15], ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาหาข้อสรุปสมรรถนะของบุคลากร

เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งสมรรถนะด้านการพัฒนาคนและสมรรถนะด้านการพัฒนางาน จำนวน 10 สมรรถนะ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) จริยธรรม 4) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5) การสื่อสารและการใช้ภาษา 6) การวางแผนและการจัดการ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การบริการที่ดี 9) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 10) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

### **ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญและจำเป็น**

ผู้วิจัยนำสมรรถนะที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 462 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาเครือข่ายที่ 10 จำนวนทั้งหมด 1,582 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าระดับความสำคัญและจำเป็นของสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย (Priority) 5 ลำดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การวางแผนและการจัดการ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปสมรรถนะเพื่อนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 2 ด้าน คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

### **ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม**

ผู้วิจัยนำสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญและจำเป็น ลำดับที่ 1 คือสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ลำดับที่ 2 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม รวมทั้งวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าว มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คนเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ กิจกรรมและวิธีการในการฝึกอบรมของแต่ละสมรรถนะ และรูปแบบการประเมินการพัฒนาสมรรถนะแต่ละสมรรถนะ จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาทำการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร คือ หลักการและเหตุผล หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผล ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 คน

### **ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม**

นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 (จังหวัดอุดรธานี) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการทดสอบความรู้ความเข้าใจโดยใช้แบบทดสอบประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง ประเมินกระบวนการฝึกอบรมโดยใช้แบบประเมินแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

### **ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการฝึกอบรม**

การวิจัยขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมหลักจากฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน โดยพิจารณาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยใช้แบบประเมิน

พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

### ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้เป็นการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมหลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ โดยนำผลจากการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมิน และติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม มาปรับปรุงแก้ไข หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

### ผลการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกล่าวถึงความเป็นมา สภาพปัญหา เหตุผล และความจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 หลักการ หลักสูตรฝึกอบรม มีหลักการ 4 ข้อ คือ 1) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แนวคิด องค์ความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 2) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่โรงเรียนกำหนด 3) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติด้วยกระบวนการกลุ่ม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกัน และ 4) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติให้เห็นความสำคัญของการทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 จุดมุ่งหมาย หลักสูตรฝึกอบรม กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) เพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความรู้ ทักษะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลา 27 ชั่วโมง ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะของผู้นำเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาทีมงานและการทำงานเป็นทีม หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล

1.5 วิธีการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หาความรู้ด้วยตนเอง (Self Study) ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ เข้ม (Intensive Workshop) ตามหลักสูตรฝึกอบรมขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (On the job Learning) เป็นการบูรณาการสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา

1.6 สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วยสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ต่าง ๆ ใบความรู้ ใบงาน Power point ประกอบการบรรยายและดำเนินกิจกรรม รูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การบรรยาย (Lecture) การระดมสมอง (Brain Storming) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities) รวมทั้ง การสรุปผลการศึกษาในแต่ละเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค Graphic Review และ Learning Log

1.7 การประเมินผล การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การ ประเมินก่อนการฝึกอบรม ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการศึกษาอบรม ระยะที่ 3 การประเมินหลังการฝึกอบรม

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม จากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ในการ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 24 คน และทำการประเมินการ ฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ผลปรากฏว่า

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและ การทำงานเป็นทีมมากขึ้นหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินตนเอง สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงาน เป็นทีมหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและผ่านการประเมินตามจุดป ระสงค์ ของการ ฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ในภาพรวมของทุกหน่วยการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 84.92

2.4 ดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ เท่ากับ 0.58 แสดงว่าหลังการจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถน ะทั้ง 2 ด้าน เพิ่มขึ้นร้อยละ 58

2.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.6 การติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม การติดตามผลการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม หลังจากผ่านการอบรมไปแล้ว 1 เดือน โดยป ระเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมทั้ง 2 สมรรถนะอยู่ใน ระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

## สรุปและอภิปรายผล

จากวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรม มี 7 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ



(ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาในการฝึกอบรม 27 ชั่วโมง) วิธีการฝึกอบรม สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผล

2. การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมจากการนำไปทดลองใช้ ฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและผ่านการประเมินตามจุดประสงค์ของการ ฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ในภาพรวมของทุกหน่วยการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 84.92

2.4 หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าดัชนีประสิทธิผลสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.64 และ 0.52 ตามลำดับ โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน เท่ากับ 0.58 แสดงว่าหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน เพิ่มขึ้นร้อยละ 58

2.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.6 ผลการติดตามการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 1 เดือน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมทั้ง 2 สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์หาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญและจำเป็นจากการวิจัยเชิงสำรวจในขั้นตอนที่ 2 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วิทยา จันทศิริ ที่พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนและการจัดการ การทำงานเป็นทีม 3) ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ รวีวรรณ เผ่ากัณหา [16] ที่พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ยของรัฐ ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 5 สมรรถนะ ประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการพัฒนาอาจารย์ สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ สมรรถนะด้านบริหารการวิจัยและบริการวิชาการ และ สมรรถนะด้านการบริหารการสอน และสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์ [17] ที่พบว่า สมรรถนะด้านสุขภาพของครูที่มสุขภาพจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านความรู้และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ แนวคิดของ โจนส์ [18] ที่แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ผู้นำอาจมาจากการเกิด หรือการสร้าง แต่ภาวะผู้นำแบบที่มงานในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความแตกต่างในเชิงบวกในการจัดการศึกษา

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว ในปัจจุบันหากองค์กรมีผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญสูง องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้และประสบความสำเร็จ ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องมึคุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีภาวะ

ผู้นำ และสามารถเชื่อมโยงกับสมรรถนะย่อยอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ทักษะ การสื่อสาร และทักษะการบริหารความขัดแย้ง ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างการยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ภาวะผู้นำเป็นขบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำในรูปขบวนการ ใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย เฮอเชย์ และบลานชาร์ด [19] ผลการวิจัยของ ธีรวิวัฒน์ เผ่ากัณหา ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา สาขาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งพบว่าผู้บริหารระดับภาควิชาต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ วิทยา จันทรศิริ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ และพบว่า ผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญสมรรถนะหนึ่ง และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ทำการสังเคราะห์ สมรรถนะของข้าราชการครูซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ และพบว่า ข้าราชการครูจะต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาวต์ เบร์อก [20] ที่ศึกษาเรื่อง On Being a Department Chairperson พบว่า สมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วน สมิต [21] ได้ศึกษาการรับรู้ของหัวหน้าภาควิชาใหม่ต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่านบทบาทใหม่ โดยได้เสนอให้มีหลักสูตรการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาทั้งก่อนและขณะดำรงตำแหน่ง และควรมีหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชา เพื่อเตรียมการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาใหม่ล่วงหน้า จะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำก็เป็นสมรรถนะหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อค้นพบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 1 เดือน พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ และทักษะด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นหลังจากผ่านการอบรมแล้ว

3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกไร้พรมแดน บุคคล องค์กรสามารถติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันได้อย่างรวดเร็ว การบริหารงานจึงต้องเน้นการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพราะลักษณะงานมีความซับซ้อนและการทำงานต้องแข่งขันกับเวลาและแข่งขันกับองค์กรอื่น ต้องอาศัยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และต้องมีความหลากหลายในทีมงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบ ไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรวิวัฒน์ เผ่ากัณหา ที่กล่าวว่า เจ็อนไซที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารหัวหน้าภาควิชาหรือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีทั้งความไม่ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ความหลากหลายในบทบาท ขบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง และการกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะ ของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติใด ๆ รองรับ ซึ่งโบแมน [22] ได้สรุปว่า การเป็นผู้นำ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในหลักการทำงานเป็นทีม การสื่อสารในทีมงาน การสร้างการมีส่วนร่วม และสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

ข้อค้นพบที่น่าสนใจ เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการทำงาน เป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า จากการติดตามผลการฝึกอบรมซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ในการทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้อื่นอีกมาก โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การเคารพในสิทธิ หน้าที่และ

บทบาทของเพื่อนร่วมงานในที่ทีมงาน การยอมรับในความแตกต่างหลากหลายทางความคิด และขณะเดียวกันต้องสามารถทำงานเป็นที่ร่วมกันได้ในสภาพที่มีความแตกต่างหลากหลายเหล่านี้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดัน และเชื่อมโยงการทำงานในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามกลยุทธ์ จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารระดับสูงหรือนโยบายของสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างจริงจัง โดยบรรจุแนวทางการพัฒนาไว้ว่าเป็นรูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษา และให้การสนับสนุนการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง มีระบบการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ อย่างเป็นระบบ

1.3 สถานศึกษาควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นหลักสูตรพื้นฐานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และใช้เป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

### 2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมชุดนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ผู้ที่นำหลักสูตรนี้ไปใช้ ซึ่งได้แก่ศึกษานิเทศก์ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษารายละเอียดของคู่มือหลักสูตรฝึกอบรม คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้เข้าใจ เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสมรรถนะอื่น ๆ เช่น สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการสมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้

3.2 ควรนำสมรรถนะทั้งห้าด้านไปทำการวิจัยแต่ละสมรรถนะและขยายเวลาการฝึกอบรมให้เพิ่มขึ้น เพิ่มรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง เช่น บูรณาการในการปฏิบัติงาน การศึกษา ดูงาน การประชุมสัมมนาเพื่อถอดบทเรียนจากการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ที่ฝังลึกและยั่งยืนกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการอบรมไปแล้ว 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อติดตามผลการนำความรู้และทักษะ ในสมรรถนะที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ.(2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551)**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **เป้าหมายความสำเร็จและเกณฑ์คุณภาพการพัฒนาคณาการศึกษามัธยมศึกษาของกลุ่มจังหวัดและจังหวัด** . เอกสารอัดสำเนา.
- [4] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554). **ผลการประเมินภายนอก รอบที่ 2**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2554 จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/home/index.php>.
- [5] พนม พงษ์ไพบูลย์. (2552). **แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มกราคม 2552, จาก [http://swis.montfort.ac.th/html\\_edu/mcs/temp\\_informed/31.doc](http://swis.montfort.ac.th/html_edu/mcs/temp_informed/31.doc)
- [6] จรัส สุวรรณเวลา. (2540). **บนเส้นทางอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] เทียน ทองแก้ว. (2553). **ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป**.(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2553 จาก <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005045>.
- [8] Hill, M. H. (1998). Strategic management : A process for cultural increasing diversity in nursing education. **Journal of Multicultural Nursing & Health**, 4 (3), 25-30.
- Hilton, H. K. (1997, Dec).
- [9] Bowen, M., Lyons, K..J. &Young, B. E. (2000). Nursing and health care reform : Implication for curriculum, development. **Journal of Nursing Education**. 39(1), 27-33.
- [10] McClelland, D. (1973). "Testing for Competence Rather than for Intelligence," **American Psychologist**. 28(1) : 1-14 ; June.
- [11] Delmont, T.J. (2002). **A Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota**.(online). August 8. <http://www.umn.edu/ohr/adp/heads>.
- [12] อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ุ. (2547). **Career Development in Practice**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- [13] วิทยา จันท์ศิริ. (2551). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [14] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2547). **คู่มือวิทยากรการอบรมกระบวนการเร่งรัดให้เกิดการเปลี่ยนแปลง**.กรุงเทพฯ : มปท.
- [15] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- [16] รวีวรรณ เผ่ากัณหา. (2548). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา . ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา,

- [17] ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์. (2552). การพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านสุขภาพสำหรับครูทีมสุขภาพ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [18] Jones, J. (2006). **Management Skills in Schools**. London : Authenaeum Press.
- [19] Hersey, Paul and Kenneth Blanchard. (1993). **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resource**. Englewood Cliffs, N.J. : A Simon & Schmaste.
- [20] Sundburg, M. D. (2001). "On Being a Department Chairperson," **The American Biology Teacher**. 63(5) : 306-307.
- [21] Smith, A. B., & Stewart. G.A. (2002). **A State Wide Survey of New Department Chairs : Their Experiences and Need in Learning Their Roles**. New Directions for Community Colleges, 105, 29-36. 1999. Retrieved December 13.
- [22] Bowman, R.F. (2002). "The Real Work of Department Chair," **The Clearing House**. 72(3).

## การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### THE DEVELOPMENT OF PUBLIC MIND INDICATORS IN THE PRIVATE CATHOLIC SCHOOLS OF STUDENTS IN THE NORTHEASTERN REGION

นงคราญ ประทุมตรี<sup>1</sup>, วิชัย วงษ์ใหญ่<sup>2</sup>, ไพศาล หวังพานิช<sup>3</sup>, สงวนพงศ์ ชวนชม<sup>4</sup>

Nongkran Pratumtri<sup>1</sup>, Wichai Wongyai<sup>2</sup>, Paisal Wongphanich<sup>3</sup>, Sanguanpong Chuanchum<sup>4</sup>

<sup>1</sup> นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ ตรีคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup> อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโกนอนด้วยวิธีแวนแมกซ์ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC รายข้อตั้งแต่ 0.6-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 950 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการดำเนินการข้างต้นมาสร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการประเมินจากครูและเพื่อนๆว่ามีจิตสาธารณะสูงเป็นพิเศษซึ่งเป็นกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) จำนวน 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t - test) อิงเกณฑ์การแปลความหมายว่าค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 83 ตัวบ่งชี้ และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า สามารถ จัดใหม่ ได้เป็น 6 องค์ประกอบหลัก 83 ตัวบ่งชี้ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 43.40 เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ 1) องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น อธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 29.67 มี 22 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อสังคม อธิบายความแปรปรวนได้รองลงมา คือ 3.96 มี 18 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.45 มี 11 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 2.38 มี 13 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบกรอาสาช่วยเหลืองาน อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 2.13

มี 13 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.80 มี 6 ตัวบ่งชี้

จากการนำตัวบ่งชี้ที่ค้นพบไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด ปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ 83 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

**คำสำคัญ :** ตัวบ่งชี้ จิตสาธารณะ

### **Abstract**

The purposes of this research were 1) to study the components and develop public-mind indicators for the students of private catholic schools in Northeastern area of Thailand, 2) to examine the validity of key performance indicators for the students of private catholic schools in Northeastern area of Thailand. The researcher studied several documents, theories, and related studies including comments from the Focus Group in order to create Main factors and Indicators. Then, the data were analyzed using Exploratory Factor Analysis. The factors were grouped by using principal component analysis and orthogonal varimax rotation. The research tool used for collecting data was a five rating scale questionnaire. The validity of the content were examined by experts with 0.6-1.0 of IOC and 0.99 reliability. The sample of this study consisted of 950 secondary students in private catholic schools in Northeastern area of Thailand. A questionnaire based on the indicators was given to 50 students in the known groups. Data analysis was done by using t-test with a mean of population at a high level ( $\mu = 3.50$ ).

The result showed that there were 6 Main factors and 83 Indicators for public-mind indicators for students of private catholic schools in Northeastern area of Thailand. However, Exploratory Factor Analysis revealed that there were 6 factors and 83 indicators with 43.40 % variance. Factors loading ranked from the highest to the lowest included 1) Factor on Assisting Others with the highest variance at 29.67% with 22 indicators, 2) Factor on Sacrificing for society with 18 indicators at 3.96% variance, 3) Factor concerning Intention for Improvement with 11 indicators and the variance at 3.45%, 4) Factor on Love and Esteem of Himself and Others with 13 indicators and the variance at 2.38%, 5) Factor on Volunteering for Help with 13 indicators and the variance at 2.13%, and 6) Factor on Activity Participation Benefiting School, Community, and Society with 6 indicators and the variance at 1.80%.

The analysis of the indicators to the known groups showed statistical significance. This assure that the 83 indicators were Concurrently valid.

**Keyword :** Indicators Public Mind

## บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ซึ่งกระแสการเร่งพัฒนาและสภาพเศรษฐกิจที่ต้องแข่งขันได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในปัจจุบันทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อแข่งขันมีค่านิยมทางวัตถุสูงขึ้นเกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดสมดุลทั้งทางจิตใจและวัตถุโดยมีความโน้มเอียงไปนิยมวัตถุมากกว่าจิตใจมากขึ้นทุกขณะ ดังนั้นเราจึงเห็นคนในสังคมไทยมีความสำคัญต่อส่วนรวมลดน้อยลงทุกที [1]

ความสำคัญต่อส่วนรวมเป็นลักษณะหนึ่งของจิตสาธารณะราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายจิตสำนึกทางสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ คือการตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกันหรือการคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน จิตสาธารณะ คือการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม[2] พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม [3] มีความปรารถนาที่จะช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคมด้วยความเต็มใจซึ่งจะเห็นได้ว่าจิตสาธารณะ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับจิตใจของมนุษย์ให้หันมามองถึงประโยชน์ส่วนรวมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมมือกันพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติให้มีความสงบสุข [4] ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ซึ่งเป็นแผนที่ตระหนักถึงบริบท การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและสลับ ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นได้กำหนด ยุทธศาสตร์ ในการบริหารไว้ทั้งหมด 5 ประการ หนึ่งในกรนี้จะขอเสนอเพียงบางประการ ซึ่งเป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อจิตสาธารณะในยุทธศาสตร์ข้อนี้ ได้กำหนดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ให้วามสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างสันติสุขมุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานความมีเหตุมีผลดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขทุกคนต้องมีจิตสาธารณะ[5]

กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการสร้างนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ เมื่อมองเข้ามาในระดับสถานศึกษา จิตสาธารณะ นับได้ว่าอยู่ในความสนใจของนักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอย่างมากโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ปรับปรุง 2545) ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 1 ว่าคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก โดยคนไทยต้องเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ตัวบ่งชี้ คือกำลังกายกำลัง ใจที่สมบูรณ์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นเพียงพอในการดำรงชีวิตและพัฒนาสังคมทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวทักษะทางสังคม คุณธรรม จิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกโดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องด้านต่างๆ ให้กับผู้เรียนรวมถึงการรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ[6]ซึ่งต่อมากกระทรวง ศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการมีจิตสาธารณะที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การรู้จักดูแลของส่วนรวม รวมถึงการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ โดยให้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ เรียน 1 ใน 8 ข้อ ที่สถานศึกษาต้องเน้น โดยสถาน ศึกษาต้องมีชั่วโมงให้เด็กทำกิจกรรมสาธารณะรวม 165 ชั่วโมง ดังนี้ ประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จะต้องทำกิจกรรม 60 ชั่วโมง มัธยมศึกษาตอนต้นจะต้องทำกิจกรรม 45 ชั่วโมง และมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องทำกิจกรรม 60 ชั่วโมง[7]

การสร้างคนให้มีจิตสาธารณะมีความ สำคัญต่อบุคคล องค์กร สังคมและประเทศ ชาตอย่างมาก [8]ถ้าเราสามารถปลูกฝัง ส่งเสริมหรือพัฒนาให้ เด็กมีจิตสาธารณะด้วยวิธีการต่างๆ จะทำให้เด็กมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน[9]อาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวม มีการใช้อย่าง สมบัติของส่วนรวมอย่างเห็นคุณค่าใช้อย่างทะนุถนอม รู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมร่วมกับผู้อื่นเมื่อเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาที่เกิดจากการเอาเปรียบคนอื่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การทำลายสาธารณะสมบัติ



ต่างๆจะลดลง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลงและจะนำมาสู่ชุมชนและสังคมที่มีคุณภาพ

โรงเรียนเอกชนคาทอลิกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมิวสิกส์ที่ศรัทธาคือบุคคลแห่งการเรียนรู้ชุมชนที่เอื้ออาหารมุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ตามหลักคริสต์ธรรม ตระหนักถึงพันธกิจของตนเองต่อการรับผิดชอบ ต่อการอภิบาลเด็กเยาวชนในการให้การศึกษาบรมแก่เยาวชนทำให้เด็กเยาวชนมีภูมิคุ้มกันที่ดีสามารถเลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งพันธกิจหลักของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกคือการประกาศข่าวดีให้กับมนุษย์ทุกคน โรงเรียนเอกชนคาทอลิกจึงเป็นสถานที่แห่งการปลูกฝังคุณธรรมให้ กับสังคมโดยการให้การศึกษากับเด็ก เยาวชนด้วยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ มีพื้นฐานอยู่บนแนวทางของพระวรสาร หลักคำสอนทางศาสนาที่ให้ความสำคัญกับความรักและรับใช้เป็นคนเพื่อคนอื่น [10] การศึกษาคาทอลิกได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองเทคโนโลยี อันทำให้การศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อโรงเรียน ให้โรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อนโยบาย ด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อ การอบรมนักเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งสภาพเทคโนโลยี สารสนเทศที่ก้าวหน้า ทำให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งกระแสความเจริญนี้ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยทำให้เกิดการปรับตัว มีการแข่งขัน เอาจริงเอาจังซึ่งกันและกันมีค่านิยมทางวัตถุสูงขึ้น เกิดการขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดสมดุลทั้งทางจิตใจและทางวัตถุสูงขึ้น โดยมีความโน้มเอียงไปนิยม วัตถุมากกว่าจิตใจมากขึ้นทุกขณะและมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตัวเองมากกว่าส่วนรวม ซึ่งเป็นสัญญาณถึงการขาด จิตสาธารณะของคนในชาติที่สูงขึ้น[11]

ข้อมูลข้างต้นได้กล่าวถึงการถดถอยของจิตสาธารณะของสังคมไทยโดยเฉพาะที่เข้มแข็ง และพัฒนาทันอารยประเทศรวมทั้ง ไม่เกิดความขัดแย้งกันระหว่างประเทศซึ่งอาจนำมาซึ่งการล่มสลายของชาติต่าง ๆ ในโลกนี้ได้[12]

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่า สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเด็กและเยาวชนเกิดการเลียนแบบและการแสดงออกไปในทิศทางที่ไม่เหมาะสมและไม่สร้างสรรค์ เช่น ขาดการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุมีผล ขาดความอดทน ขาดความซื่อสัตย์ นอกจากนี้พฤติกรรมที่สังคมไทยคาดหวัง เช่น การจูนเจือ การช่วยเหลือกัน การเผื่อแผ่ แบ่งปันประโยชน์เพื่อผู้อื่น การมีคุณธรรม การให้อภัยจิตสำนึกของคนที่มีความตั้งใจเสียสละสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม พบว่า มีการแสดงออกน้อย[13] จากการศึกษาสถานภาพคุณธรรมของเยาวชนไทย โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(สกศ.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างวันที่ 10-18 มีนาคม 2550 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง นักศึกษาและนักเรียนที่ ทั่วประเทศ จำนวน 2,788 คน พบว่า คุณธรรมของเยาวชนไทยที่ควรเร่งปลูกฝัง 10 อันดับแรก ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสุภาพ ความมีสัมมาคารวะ ความกตัญญู การมีจิตสำนึกที่ดี ความสามัคคี ความมีเหตุผลและการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลและสถาบันที่มีอิทธิพลและเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนเป็นคนดีมีคุณธรรมมากที่สุดได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ สื่อต่างๆและสถานศึกษา [14]

จากความสำเร็จและปัญหาที่นำเสนอมาจะเห็นได้ว่าจิตสาธารณะของนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สถาน ศึกษาต้องพัฒนาเนื่องจากการพัฒนาให้นักเรียนมีจิตสาธารณะจะทำให้นักเรียนมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและจะนำมาสู่ชุมชนสังคมที่เข้มแข็งและพัฒนาทันอารยประเทศ อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 -2554) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ประการหนึ่งว่า การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขทุกคนต้องมีจิตสาธารณะ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 คุณลักษณะอันพึงปรารถนาของผู้เรียนด้านจิตสาธารณะ และเพื่อเป็นการ

ดำเนินงานที่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของการศึกษาคาทอลิก “บุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รัก และเอื้ออาทรและมุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งการเป็นมนุษย์ตามหลักคริสตธรรมจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ [15] มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง กับจิตสาธารณะ ตลอดจนจัดประชุมกลุ่มสนทนา(Focus Group)ผู้ทรงคุณวุฒิ10คนประเมินความเหมาะสมเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แนวคิดหลักที่ใช้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะได้แก่ แนวคิดการพัฒนาจิตสาธารณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดการวัดคุณลักษณะของสมาชิกที่ดีและสร้างสรรค์สังคม [16] แนวคิดการวัดคุณลักษณะพื้นฐานด้านการช่วยเหลือ เสียสละ มุ่งมั่น พัฒนาสังคมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา [17] แนวคิดการวัดพฤติกรรมของอาสาสมัครและนักสังคมสงเคราะห์ต่อการพัฒนาสังคม [18,19]แนวคิดการวัดคุณลักษณะตามพระวรสารรักและรับใช้[20] และแนวคิดการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน[7]

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 16,827 คนจาก 23 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 950 คน ได้มาจากแนวคิดของสตีเวนส์ (Stevens) ทาบาซนิคและฟีเดลล์(Tabachick and Fidell)[21] กล่าวว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5-10 เท่าของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจลักษณะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาด้านจิตสาธารณะโดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบคุณภาพของแบบ สอบถามในลักษณะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00[22] แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.9973

การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา 913 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.11 และนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสำนึกของ นักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัต์ปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วย วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบและ หมุนแกนแบบอโรโกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ [23]

**ตอนที่ 3** การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสำนึกของ นักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ประชากรคือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียน เอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 16,827 คนจาก 23 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างคือนักเรียน กลุ่มผู้รู้แจ้งชัด จำนวน 50 คน ซึ่งกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการประเมินจากแบบประเมินเชิงสำรวจลักษณะด้านจิตสำนึกโดยครูและเพื่อนว่า มีจิตสำนึกสูงพิเศษ โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ย ลักษณะ การมีจิตสำนึกกับเกณฑ์การ ประเมินค่าที่ ระดับมาก ( $\mu=3.50$ )ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจลักษณะการมีจิต สำนึกของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมาจำนวน 50 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยของความคิด เห็นของกลุ่มผู้รู้ แจ้งชัดในแต่ละตัวบ่งชี้ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เพื่อทราบการกระจายของข้อมูลในแต่ละตัวบ่งชี้และหาค่า ที่ (t-test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu=3.50$ )ตามการ แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยมีความจริงตามสภาพจริง

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสำนึกของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงไว้ในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าไอแกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอแกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสม ของความแปรปรวน
1	24.62	29.67	29.67
2	3.29	3.96	33.63
3	2.86	3.45	37.08
4	1.97	2.38	39.46
5	1.77	2.13	41.60
6	1.49	1.80	43.40

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 43.40 โดยความแปรปรวนขององค์ประกอบสูงที่สุดร้อยละ 29.67 ถัดมาเป็นองค์ประกอบที่ 2 ถึงองค์ประกอบที่ 6 มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 3.96, 3.45, 2.38, 2.13, และ 1.80 ตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 1 ถึง 6 มีค่าไอเกน 24.62 3.29 2.86 1.97 1.77 และ 1.49 ตามลำดับ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนเกิน 1 และองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนมากกว่า 1 [23]

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นำหน้าองค์ประกอบและจำนวนตัวบ่งชี้จิตสภาวะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบจิตสภาวะ	ค่านำหน้าองค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้
1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	.64-.36	22
2. ด้านการเสียสละต่อสังคม	.58-.38	18
3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา	.67-.40	11
4. ด้านการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น	.63-.31	13
5. ด้านการอาสาเข้าช่วยเหลืองาน	.65-.37	13
6. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนชุมชนและสังคม	.54-.41	6

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่านำหน้าองค์ประกอบตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ตามข้อเสนอแนะของแอร์และคณะ [23] ที่กล่าวว่าค่านำหน้าองค์ประกอบในช่วง .30-.40 อยู่ในระดับต่ำที่สามารถตีความโครงสร้างของข้อมูล พบว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ 83 ตัวบ่งชี้

**2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้จิตสภาวะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group)**

ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวบ่งชี้และทดสอบค่าที่ ( $t - test$ ) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) แสดงไว้ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าการทดสอบค่าที่เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการปฏิบัติจริงของนักเรียนกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จิตสภาวะของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
1. องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น (1 – 22)				
1) เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.60	.57	13.61***	.000
2) เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.58	.57	13.29***	.000

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จิตสำนึกของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
3) ดูแลสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.66	.51	15.79***	.000
4) สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้การทำกิจกรรม สาธารณะประโยชน์	4.68	.55	15.14***	.000
5) เข้าร่วมกิจกรรมค่ายอาสาพัฒนาโรงเรียน	4.56	.61	12.25***	.000
6) เข้ากิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน	4.40	.64	10.32***	.000
7) ดูแลสิ่งแวดล้อมของห้องเรียน ด้วยความเต็มใจ	4.66	.47	17.14***	.000
8) อาสารับฟังข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และโรงเรียน	4.56	.50	14.94***	.000
9) อาสาที่จะให้ทานซึ่งเป็นหัวใจที่มีแต่จะให้	4.56	.50	14.94***	.000
10) วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ประโยชน์	4.40	.60	10.50***	.000
11) อาสาจัดปมปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเพื่อนๆ	4.36	.59	10.17***	.000
12) เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ และผู้อื่น	4.50	.54	12.99***	.000
13) ยินดีอาสาทำงานทุกอย่างตามศักยภาพ	4.62	.49	16.15***	.000
14) เคารพสิทธิ และเสรีภาพผู้อื่นเมื่อทำกิจกรรมร่วมกัน	4.62	.53	14.93***	.000
15) ไม่เมินเฉยต่อประโยชน์ส่วนรวม	4.52	.50	14.29***	.000
16) เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวมร่วมกัน	4.60	.49	15.71***	.000
17) ไม่แย่งเมื่อต้องการใช้ของส่วนรวมร่วมกัน	4.76	.43	20.65***	.000
18) เสนอตัวรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่น	4.50	.50	14.00***	.000
19) สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดในโรงเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.52	.50	14.29***	.000
20) ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและเพื่อน ๆ	4.72	.45	19.02***	.000
21) อาสาช่วยเหลือครูทำงานด้วยความเต็มใจ	4.74	.44	19.78***	.000
22) เข้าแถวให้เป็นระเบียบ และรู้ลำดับก่อนหลัง	4.64	.48	16.62***	.000
2. องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อสังคม (23 – 40)				
23) ปฏิบัติตนในทางที่ดีไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน	4.58	.49	15.31***	.000
24) ไม่ทะเลาะวิวาททั้งในและนอกบริเวณโรงเรียน	4.58	.57	13.29***	.000
25) ร่วมยินดีในความถูกต้อง	4.66	.47	17.14***	.000
26) ไม่นำของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง	4.58	.49	15.31***	.000
27) ให้ความเคารพเชื่อฟังผู้มีพระคุณ	4.68	.47	17.70***	.000
28) ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย	4.44	.54	12.29***	.000
29) ไม่เห็นแก่ตัว	4.56	.50	14.94***	.000
30) ปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน	4.70	.46	18.33***	.000
31) มีความมุ่งมั่นยึดธรรมะและความถูกต้อง	4.48	.57	11.94***	.000
32) ใช้ของส่วนรวมอย่างทะนุถนอม	4.44	.54	12.29***	.000
33) ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.38	.53	11.73***	.000
34) ขยันหมั่นเพียร	4.42	.57	11.32***	.000

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จิตสำนึกของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
35) ไม่เอาเปรียบเพื่อนทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.52	.54	13.26***	.000
36) สามารถพึ่งตนเองได้	4.44	.64	10.32***	.000
37) ใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด	4.56	.50	14.94***	.000
38) อาสาช่วยเหลือ พ่อแม่ ทำงานด้วยความเต็มใจ	4.64	.52	15.34***	.000
39) มีความรับผิดชอบและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสม	4.50	.54	12.99***	.000
40) ให้บริการคำปรึกษาที่ดีแก่เพื่อน ๆ	4.28	.57	9.62***	.000
3. องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา (41 – 51)				
41) เสนอความคิดเพื่อการพัฒนาโรงเรียน	4.30	.61	9.20***	.000
42) แสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.40	.60	10.50***	.000
43) ร่วมวางแผนการดำเนินงานส่วนรวมของโรงเรียน	4.42	.53	12.09***	.000
44) เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการใช้ของส่วนรวมในโรงเรียน	4.38	.63	9.79***	.000
45) ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานส่วนรวม	4.44	.64	10.32***	.000
46) ตั้งใจทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.74	.44	19.78***	.000
47) ใช้เวลาว่างทำประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.56	.54	13.86***	.000
48) สนใจปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	4.58	.49	15.31***	.000
49) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนและผู้พบเห็น	4.58	.49	15.31***	.000
50) ดูแลและรักษาสมบัติของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพดี เสมอ	4.56	.50	14.94***	.000
51) ทำหน้าที่เวรต่าง ๆ ที่รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.68	.51	16.27***	.000
4. องค์ประกอบด้านการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น (52 – 64)				
52) สละกำลังกายช่วยเหลือผู้อื่น และสังคม	4.50	.58	12.18***	.000
53) เสียสละเวลาช่วยเหลือผู้อื่น และสังคม	4.52	.57	12.43***	.000
54) บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.62	.49	16.15***	.000
55) อาสาช่วยทำงานของส่วนรวมโดยไม่ต้องมีการร้องขอ	4.54	.57	12.70***	.000
56) สละกำลังทรัพย์ช่วยเหลือผู้อื่น และสังคม	4.46	.57	11.72***	.000
57) เห็นคุณค่าของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.46	.54	12.51***	.000
58) อุทิศตนหรือทุ่มเทเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.44	.50	13.25***	.000
59) อาสาช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เลือกหน้าที่หรือบุคคล	4.58	.53	14.19***	.000
60) ร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนในการพัฒนาโรงเรียน	4.54	.50	14.60***	.000
61) มีความอดทนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.62	.49	16.15***	.000
62) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.52	.50	14.29***	.000
63) มีความพอใจในการปฏิบัติตนเพื่อผู้อื่น	4.60	.53	14.55***	.000
64) ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวม	4.62	.49	16.15***	.000

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จิตสำนึกของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
5. องค์ประกอบด้านการอาสาเข้าช่วยเหลืองาน (65 – 77)				
65) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	4.44	.50	13.25***	.000
66) ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น	4.48	.50	13.73***	.000
67) มีความสุภาพ ถ่อมตนต่อผู้อื่น	4.46	.50	13.48***	.000
68) เคารพสิทธิของผู้อื่น	4.58	.49	15.31***	.000
69) แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	4.40	.57	11.13***	.000
70) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.58	.49	15.31***	.000
71) ไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.48	.50	13.73***	.000
72) มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.24	.59	8.85***	.000
73) ให้อภัยผู้อื่น เมื่อผู้อื่นทำความผิด	4.54	.50	14.60***	.000
74) เตือนสติผู้อื่นที่ทำลายสมบัติส่วนรวม	4.34	.51	11.43***	.000
75) แบ่งปันสิ่งของส่วนตัวแก่ผู้อื่น	4.52	.50	14.29***	.000
76) อำนวยความสะดวกให้กับเพื่อนและผู้อื่น	4.48	.57	11.94***	.000
77) พุดให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	4.48	.54	12.74***	.000
6. องค์ประกอบด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์				
ชุมชนและสังคม (78 – 83)				
78) มุ่งตอบสนองความต้องการของเพื่อน ๆ	4.34	.51	11.43***	.000
79) ได้รับความดีจากเพื่อน รู้สึกยินดีไปด้วย	4.60	.49	15.71***	.000
80) มีความปรารถนาดีที่จะให้เพื่อนมีความสุข	4.58	.49	15.31***	.000
81) ไม่จดจำความผิดของเพื่อน	4.40	.57	11.13***	.000
82) มีความคล่องตัวในการสื่อสาร	4.48	.54	12.74***	.000
83) เต็มใจที่จะให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.60	.49	15.71***	.000

\*\*\*P<.001

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.76-4.24 และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบค่าที (t-test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ พบว่ากลุ่มผู้รู้แจ้งชัดมีระดับการปฏิบัติต่อตัวบ่งชี้การมีจิตสำนึกของนักเรียนโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับดีมากคือปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้จิตสำนึกของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ค้นพบทั้ง 83 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

#### 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 1.1 องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น มีตัวบ่งชี้จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้สูงสุดคือร้อยละ 29.67 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .64 - .36
- 1.2 องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อสังคม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นลำดับสอง คือ ร้อยละ 3.96 มีตัวบ่งชี้ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .58 - .32
- 1.3 องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาสามารถ อธิบายความแปรปรวนได้เป็น ร้อยละ 3.45 มีตัวบ่งชี้ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .67 - .40
- 1.4 องค์ประกอบด้านการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นร้อยละ 2.38 มีตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .63 - .31
- 1.5 องค์ประกอบด้านการอาสาเข้าช่วยเหลืองาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นร้อยละ 2.13 มีตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .65 - .37
- 1.6 องค์ประกอบด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นร้อยละ 1.80 มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .54 - .41

#### 2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด(Known Group)

พบว่านักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับการปฏิบัติจริงตามตัวบ่งชี้จิตสาธารณะในระดับมากคือปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้และสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้จิตสาธารณะทั้ง 83 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ และ 83 ตัวบ่งชี้ มีข้อค้นพบดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้อื่น เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนถึงลักษณะการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มากที่สุด จะเห็นได้ว่ามีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้สูงสุดร้อยละ 29.67 และมีค่าเที่ยงตรงตามสภาพจริง(Concurrent Validity) ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นเป็นลักษณะของการสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงถึงการมีน้ำใจเอื้ออาทร มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน [17] ดังนั้นองค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ประกอบด้วย 22 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับผู้รู้แจ้งชัดคือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าทั้ง 22 ตัวบ่งชี้ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าทั้ง 22 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตาม



สภาพจริง ตัวบ่งชี้ไม่แยงเมื่อต้องการใช้ของส่วนรวมร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.76$ ) แสดงว่าการไม่แยงเมื่อต้องการใช้ของส่วนรวมร่วมกันเป็นจุดเน้นของการสะท้อนลักษณะการมีจิตสาธารณะสูง

2. การเสียสละต่อสังคม เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นลำดับที่ 2 มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบร้อยละ 3.29 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าพฤติกรรมการเสียสละต่อสังคม เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมรวมทั้งการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน [17] และหลักคำสอนของคริสต์ศาสนา ที่เรียกว่าพระวรสารที่ให้ความสำคัญกับความรัก การ รับใช้เป็นคนเพื่อคนอื่น และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งการเป็นคนที่ดี และรับใช้คนอื่นมากกว่าตนเอง เป็นการพัฒนามนุษย์ไปสู่ความสมบูรณ์เหมือนพระคริสต์เจ้าซึ่งเป็นผู้สมบูรณ์ [24] ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะตามหลักคริสตธรรม ดังนั้นองค์ประกอบด้านการเสียสละต่อสังคมสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 18 ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการประเมินจากครูและเพื่อน ๆ ว่ามีจิตสาธารณะสูงเป็นพิเศษจำนวน 50 คน พบว่าทั้ง 18 ตัวบ่งชี้ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าทั้ง 18 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้การปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียนมีค่าคะแนนสูงสุด ( $\bar{x} = 4.70$ ) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียนเป็นจุดเน้นของการสะท้อนลักษณะการมีจิตสาธารณะของนักเรียนสูงเนื่องจากการปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียนเป็นพฤติกรรมที่นักเรียนต้องปฏิบัติเป็นครั้งแรกในขณะที่อยู่ในโรงเรียน คือ ระเบียบวินัยดี สังคมจะดีตาม และเมื่อนักเรียนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนแล้ว แสดงว่านักเรียนมีจิตสาธารณะด้านการเสียสละต่อสังคม [17]

3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เป็นลำดับที่ 3 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบร้อยละ 3.45 และมีค่าความเที่ยงตรงตามสภาพจริงในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่น และความคิดริเริ่มในการพัฒนาตน พัฒนาสังคม เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะโดยมีลักษณะการปฏิบัติตนคือ สนใจปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะพัฒนาสังคม ตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตั้งใจที่จะทำงานของส่วนรวมจนสำเร็จและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสังคมจนสำเร็จ [17] แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมจิตสาธารณะจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของตนเอง หมายถึงลักษณะของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้ความสำนึกของบุคคลแตกต่างกันได้แก่ลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพ ภาวะทางอารมณ์ ค่านิยมส่วนบุคคล ความปรารถนาและเพศ 2) ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบภายนอก หมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดจิตสำนึกในแต่ละคนที่แตกต่างกัน [25] แต่ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกล้วนมีผลสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการสร้างจิตสำนึกสาธารณะและต้องกระทำไปพร้อม ๆ กันทั้ง 2 ทาง โดยการกระทำต้องเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม [12] ดังนั้นองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียน ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ จากการวิเคราะห์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 50 คน พบว่าทั้ง 11 ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าทั้ง 11 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้ตั้งใจทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.74$ ) แสดงว่าพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเป็นจุดเน้นของการสะท้อน

ลักษณะการมีจิตสาธารณะของนักเรียน เนื่องจากการตั้งใจทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนส่งผลให้นักเรียนมีจิตสาธารณะและความตั้งใจของนักเรียนจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้ [17]

4. การมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียน โรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เป็นลำดับที่ 4 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ร้อยละ 2.38 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าโรงเรียนเอกชนคาทอลิกจัดการศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่าบุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่เอื้ออาทรมุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ตามหลักคริสตธรรมและมีพันธกิจในการจัดการศึกษาคาทอลิกที่มุ่งเน้น คือ สร้างชุมชนที่เอื้ออาทร ยุติธรรม สันติและความจริงเป็นประจักษ์พยานแห่งชีวิตอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ [26] และการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนคาทอลิกโดยลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกถึงการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกต่อผู้อื่นและคนในสังคม ได้แก่ การปฏิบัติตนในทางที่ดี ไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน มีใจเมตตา ไม่ดูถูกหรืออิจฉาผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับหลักคำสอนคริสตธรรมที่ได้บรรจุไว้ในพระคัมภีร์บทพระวรสารโครินธ์ คือให้ความสำคัญกับความรักและรับใช้เป็นคนเพื่อคนอื่น อุทิศตนเพื่อส่วนรวม การเป็นคนเพื่อรักและรับใช้คนอื่นมากกว่าตนเองอันเป็นการพัฒนามนุษย์ไปสู่ความสมบูรณ์เหมือนพระคริสต์เจ้าซึ่งเป็นผู้สมบูรณ์ และให้คำนิยามรักหมายถึงคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความอดทน มีใจเอื้อเฟื้อ ไม่อิจฉา ไม่อวดตนเอง ไม่จองหอง ไม่หยาบคาย ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ฉุนเฉียว ไม่จดจำความยินดีที่ได้รับไม่ยินดีในความชั่วแต่ร่วมยินดีในความถูกต้องสุภาพถ่อมตน รู้จักให้อภัยทุกอย่าง [20] จึงยืนยันได้ว่าองค์ประกอบด้านการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนดังนั้น องค์ประกอบด้านการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่นสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 13 ตัวบ่งชี้ จากการวิเคราะห์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการประเมินจากครูและเพื่อนว่ามีจิตสาธารณะสูงพิเศษจำนวน 50 คนพบว่าทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงตัวบ่งชี้ที่มีความอดทนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวม เป็นตัวบ่งชี้ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.62$ ) แสดงว่าพฤติกรรมการมีความอดทนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวมเป็นจุดเน้นลักษณะของนักเรียนที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะด้านการมีความรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสูงสุดเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมส่วนหนึ่งของ การมีจิตสาธารณะของนักเรียนตามแนวคิดของหลักคำสอนของคริสตศาสนาพระวรสารรักและรับใช้ [24]

5. อาสาช่วยเหลืองานเป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เป็นลำดับที่ 5 โดยมีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบร้อยละ 2.13 และความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าพฤติกรรมอาสาช่วยเหลืองานหมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกต่อผู้อื่น และคนในสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่นโดยไม่ เลือกลงหน้าที่หรือบุคคล และการอาสาทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักคำสอนของคริสตธรรมที่บันทึกไว้ในบทพระวรสารโครินธ์ รักและรับใช้ พฤติกรรมการอาสาช่วยเหลืองาน เป็นพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติสม่ำเสมอและบ่อย ๆ จะทำให้เกิดจิตสาธารณะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านอาสาช่วยเหลืองานเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นพฤติกรรมการมีจิตสาธารณะ ดังนั้นองค์ประกอบด้านอาสาช่วยเหลืองานสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 13 ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการประเมินจากครูและเพื่อนว่ามีจิตสาธารณะสูงพิเศษจำนวน 50 คน พบว่าทั้ง 13 ตัวบ่งชี้มีระดับการ

ปฏิบัติในระดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 แสดงว่าทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้การเคารพสิทธิของผู้อื่นและการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.58$ ) แสดงว่าพฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่นและการรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเป็นจุดเน้นลักษณะของนักเรียนที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะด้านอาสาเข้าช่วยเหลืองาน เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมส่วนหนึ่งของการมีจิตสาธารณะของนักเรียน [20]

6. การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนชุมชนและสังคมเป็นองค์ประกอบที่สามารถ ถัดกันถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เป็นลำดับที่ 6 โดยมีความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ร้อยละ 1.80 และมีความเที่ยง ตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคมหมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกโดยการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชนและสังคมหรือร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความ กระตือรือร้นซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ข้อ 8 การมีจิตสาธารณะของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยนิยามจิตสาธารณะหมายถึงคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคมด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นโดยไม่หวังผลตอบแทน และนิยามผู้ที่มีจิตสาธารณะคือผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดในชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ 1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน 2) เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และสังคม [7] พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนชุมชนและสังคม ถ้านักเรียนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและบ่อยๆ จะส่งผลให้นักเรียนมีจิตสาธารณะซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ข้อหนึ่งที่นักเรียนควรมี ดังนั้นองค์ประกอบด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชนและสังคมสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 ตัวบ่งชี้ จากวิเคราะห์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้ประเมินจากเพื่อนและครู ว่ามีจิตสาธารณะสูงเป็นพิเศษ จำนวน 50 คน พบว่าทั้ง 6 ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติในระ ดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้ได้รับข่าวดีรู้สึกยินดีไปด้วยและเต็มใจที่จะให้สิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่เพื่อนโดยไม่หวังผลตอบแทน มี ค่า เฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.60$ ) แสดงว่า พฤติกรรมการได้รับข่าวดีรู้สึกยินดีไปด้วยและเต็มใจที่จะให้สิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่เพื่อนโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นจุดเน้นลักษณะของนักเรียนที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ชุมชนและสังคมสูงที่สุดเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าว เป็นพฤติกรรมส่วนหนึ่งของการมีจิตสาธารณะของนักเรียนตามแนวคิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลัก สูตรแกนกลางทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธ ศักราช 2551

## เอกสารอ้างอิง

- [1] ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ.  
กรุงเทพฯ : บริษัทแดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- [2] ยุทธนา วรณปิติกุล. (2542). สำนักพลเมือง : ความเรียงว่าด้วยประชาคมบนเส้นทางประชาคม.  
กรุงเทพฯ : มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- [3] บรรทม มณีโชติ. (2550) การศึกษารูปแบบของข้อคำถามวัดลักษณะนิสัยด้านการเสียสละชนิด  
ข้อความและชนิดสถานการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพของแบบทดสอบ .วิทยานิพนธ์ การศึกษา  
มหาบัณฑิต  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [4] หฤทัย อัจจุรงค์ .(2544) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตและ  
ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลเขต  
กรุงเทพมหานคร ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [5] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- [6] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [7] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พุทธศักราช 2551. สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ฯ : สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- [8] Bloom, B.S. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives.** New York : David Mckay.
- [9] Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prince – Hall.
- [10] ปิยนุช สุวรรณหัต. (2540). วิวัฒนาการของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยมิชชันนารีนิกาย  
โรมันคาทอลิก. ปรินญาณิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา  
กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [11] สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). (2545). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย.  
กรุงเทพฯ : จูนพับลิชซิ่ง.
- [12] ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม; และสังคม สัจจกร. (2543). สำนักไทยที่พึงปรารถนา.  
กรุงเทพฯ ฯ : มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยฯ.
- [13] โกวิททย์ พวงงาม. (2550). การพัฒนาสังคมไทยวันนี้กับคุณธรรมที่หายไป วารสารสยามรัฐ สัปดาห์  
วิจารณ์ 54.(เมษายน) : 29.
- [14] สุขุม เฉลยสุข. (2550). วิกฤตคุณธรรม เยาวชนไทยไร้คุณธรรม ใครช่วยแก้.  
วารสารวิทยากรย์6 (เมษายน) : 88.
- [15] เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ .(2552 ก) เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาสัมมนาทางการวิจัยการศึกษา  
ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2552 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา
- [16] พรหมคุณภรณ์ พระ(ประยุทธ์ ปยุตโต). (2547). ธรรมนุญชีวิต. กรุงเทพฯ ฯ : อมรินทร์  
พรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.

- [17]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2542). **คุณลักษณะจำเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา**.  
กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [18]วันทนี วาสิกะสิน. (2547). **ธรรมะกับงานสังคมสงเคราะห์**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [19]เสาวนีย์ เสนาสุ. (2542). **งานอาสาสมัครและกิจกรรมเยาวชน**. กรุงเทพฯ ฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- [20]พระคัมภีร์ ภาคพันธสัญญาใหม่. (2545). **พระวรสารคริสตธรรม**. โดยคณะกรรมการคาทอลิกเพื่อพระคัมภีร์ กรุงเทพฯ:จูนพับลิชซิ่ง จำกัด
- [21]พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- [22]เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). **การวิเคราะห์องค์ประกอบ (ออนไลน์)**. สืบค้น เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2554  
จาก <http://www.nitiphong.Com>
- [23]Hair, Joseph F. and others. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6<sup>th</sup> ed Newjersey :  
Pearson Prentice Hall.
- [24]พระวรสารโครีนธ์ (มปป). **พระคัมภีร์ภาคพันธสัญญาใหม่**. กรุงเทพฯ ฯ : จูนพับลิชซิ่งจำกัด.
- [25]Coopersmith, S. (1981) **The Antecedents of Self – esteem**. (2<sup>nd</sup> ed.). Palo Alto, California :  
Consulting Psychologist Press.
- [26]ลือชัย จันทรโป๊ะ. (2546). **รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทหาร ลาดกระบัง.

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ  
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตภาคอีสานตอนล่าง  
**A QUALITY INDICATOR DEVELOPMENT OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS AFFECTING THE EXCELLENCE IN OPPORTUNITY  
EXPANDED SCHOOLS IN LOWER NORTHEASTERN REGION**

มณีแสง นามอินทร์<sup>1</sup>, วิชัย วงษ์ใหญ่<sup>2</sup>, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรชัย<sup>3</sup>, สงวนพงษ์ ชวนชม<sup>4</sup>  
Maneeseang Nam-in<sup>1</sup>, Wichai Wongyai<sup>2</sup>, Chamroenrat Chitchirachan<sup>3</sup>, Sanguanpong Chuanchom<sup>4</sup>

<sup>1</sup>ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup>อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตภาคอีสานตอนล่าง และเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 2,826 คนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง(CVI) อยู่ระหว่าง 0.91 – 0.99 ค่าอำนาจจำแนกรายด้าน ระหว่าง .938 - .969 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.991 วิธีดำเนินการวิจัย มี 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ คุณภาพผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Extraction Factor Analysis) และใช้วิธีหมุนแกนแบบอโรโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) จำนวน 3 ครั้ง ขั้นตอนที่ 3 ทดลองกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาส เขตภาคอีสานตอนล่างมี 10 องค์ประกอบ 92 ตัวบ่งชี้ คำนวณหาองค์ประกอบ (Rotated Component Matrix) อยู่ระหว่าง 0.511 – 0.770 ประกอบด้วย 1) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ 19 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 15 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการนำองค์กร 12 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการวัดวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน 11 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการบริหารกระบวนการที่สร้างคุณค่า 9 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 8 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการประชาสัมพันธ์ 6 ตัวบ่งชี้ 8) ด้านการมีส่วนร่วม 4 ตัวบ่งชี้ 9) ด้านการเรียนรู้ ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ 5 ตัวบ่งชี้ 10) ด้านการกำกับดูแลตนเองที่ดี 3 ตัวบ่งชี้ ผลการทดลองกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด พบว่า

ตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส เขตภาคอีสานตอนล่าง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ สามารถยืนยันได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่ค้นพบทั้ง 92 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

**คำสำคัญ** : การพัฒนาตัวบ่งชี้, ตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหาร, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา,

### Abstract

The objectives of this research were to study factors of quality indicators of educational administrators. The impact of excellence in expanded school in the northeastern region, and to develop factors of quality indicators of educational administrators. The impact of excellence in expanded school in the lower northeastern region. The population of this research consisted of administrators and the teachers in the lower northeastern region. Multi - stage random sampling was used to acquire a sample of 2,826 participants selected from entire 314 schools. The research instrument used to collect empirical data was 5 rating scale questionnaires. The content validity index, CVI was from 0.91 to 0.99 The Cronbach's Alpha Coefficient reliability of the instrument ranged from .938 to .969 all validity 0.991. The research methodology was of 3 parts as follows. Part 1, to study factors analysis, synthesis and expert interview. Part 2, exploratory factor analysis techniques using factor analysis to extract and turn the axle of the Orthogonal with Varimax for 3 times. Part 3, examining and checking the accuracy of the authentic by known groups for checking the accuracy follows true state. The results of the study were as follow

The findings of this research were as follows :

Element of quality indicators of educational administrators has 10 elements 92 indicators compose Rotated Component Matrix from 0.511 to 0.770 Include. 1) The Operating Results 19 indicators 2) The strategy plan 15 indicators 3) The leadership in Dimensional organization 12 indicators 4) The measurement of performance indicators 11 indicators 5) The human resource management 9 indicators 6) The human resources 8 indicators 7) The relations 6 indicators 8) The participating 4 indicators 9) The dimensions of human learning and motivation 5 indicators 10) Self-regulation is a good indicator. The experiment and enlightened known group opinion level does a quality in the school below imply important statistics way that every .001 indicator level, the indicator that discover 92 indicators, there is the accuracy follows true.

**Keyword** : quality factors development, indicators, quality administrators. expanded school, lower Northeastern region

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ระบุไว้ว่า การพัฒนาประเทศ สู่ ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคน หรือ ทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 [1] ในขณะที่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ให้ความสำคัญกับคนว่าจะต้องพัฒนาอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็น ฐานหลักของการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งมีแนวนโยบาย การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง ที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นคนดีและมีความสุข [2] นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และยังระบุไว้เพิ่มเติมว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ [3]

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Test ; NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบระดับชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน (Ordinary National Educational Test, O - NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นสูง (Advanced National Educational Test, A - NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553 พบว่า คะแนนที่ได้ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้คือทุกวิชาได้คะแนนไม่ถึง ร้อยละ 50 [4] นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [5] ได้เสนอแนะสำหรับการศึกษาไทยไว้ว่า สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ .ศ. 2551 และในอนาคตอีก 10 ปี ด้านปรัชญาและแนวคิดในด้านการศึกษา ควรเป็นการศึกษา เพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ [6] กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนา ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) การพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 4) การจัดระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 5) การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา และ 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุก ภาคส่วนของสังคม จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ .ศ. 2554 ยังกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้เป็นผู้หนึ่งนำหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายในปีการศึกษา 2556 ซึ่งแสดงให้เห็นว่านโยบายของรัฐบาลปัจจุบันยังต้องการเห็นความสำเร็จของโรงเรียนซึ่งก็คือความเป็นเลิศนั่นเอง [7]

การคัดเลือกผู้บริหารที่บริหารงานอย่างนักบริหารมืออาชีพ มีคุณภาพ จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนและโรงเรียนในที่สุด ซึ่งจากการ การจัดอันดับความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่จัดโดยสถาบันพัฒนา การบริหารนานาชาติ (International Institute for Management Development) ซึ่งเป็นองค์กรที่ดำเนินการสำรวจและจัดอันดับศักยภาพในการแข่งขันประเทศ ต่าง ๆ ทั่วโลกทุกปี พบว่า ชีตความสามารถในการแข่งขัน ด้านการจัดการของประเทศไทยปี 2010 อยู่ในอันดับที่ 26 จาก 58 ประเทศทั่วโลก [8] ในขณะที่ปี 2005 อยู่ในลำดับที่ 44 จาก 49 ประเทศ แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีการแข่งขันที่ดีขึ้น ซึ่งอาจจะจะเป็นผลมา



จากการศึกษาของประเทศไทยที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษามากขึ้น ถ้าส่งเสริมให้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ อันดับการแข่งขันอาจจะดีกว่านี้ก็เป็นได้

คุณภาพผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสที่ดีมีคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนย่อมมีลักษณะที่ดี และเป็นที่ยอมรับของชุมชน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลให้ เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้นำและมีภาวะผู้นำรู้จักให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริ่งใจ มีความสามารถระดับต้น และจงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน [9]

การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสให้เป็นโรงเรียนชั้นนำ และมีความเป็นเลิศ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ประเทศไทยสู่สมาคมอาเซียนได้อย่างภาคภูมิใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้โรงเรียนขยายโอกาสมีคุณภาพและได้มาตรฐานตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับ โดยคาดหวังว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความเป็นเลิศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ

### วิธีดำเนินการวิจัย

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคอีสานตอนล่าง แบ่งตามเขตพื้นที่การปกครองของกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย โดยยึดที่ตั้งเป็นหลัก ภาคอีสานตอนล่าง ตั้งอยู่บนแอ่งโคราชได้แก่ ชัยภูมิ, นครราชสีมา, บุรีรัมย์, สุรินทร์, ศรีสะเกษ, อุบลราชธานี, ยโสธร, อำนาจเจริญ จำนวน 1,711 โรงเรียน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคอีสานตอนล่าง จำนวน 314 แห่ง [10] โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 9 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่รับผิดชอบสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 2,826 คน

#### เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีต่อตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเอร์ท (Likert) หาคุณภาพเครื่องมือโดย ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Content Validity Index : CVI) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม จากนั้น ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.91 – 0.99 หลังจากนั้น ผู้วิจัย

ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดนครราชสีมาที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 โรงเรียน เป็นกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยเลือกจากกลุ่มโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างให้มากที่สุด ตามสัดส่วนที่ได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ตัวแทน ครูผู้สอนกลุ่มสาระต่าง ๆ ในโรงเรียน 8 กลุ่มสาระ รวมจำนวน 30 คน จากนั้น นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า อำนาจจำแนกรายด้าน ระหว่าง .938 - .969 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.991 และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลต่อไป

#### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับกลับคืนมา จำนวน 2,790 ฉบับ จาก 2,826 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 98.73 ผู้วิจัยนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction) เพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และใช้วิธีหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแปรผัน (Varimax) หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วปรากฏว่าตัวบ่งชี้ 130 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดเป็นองค์ประกอบใหม่ได้ 10 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 92 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 70.78 หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว การตัดตัวบ่งชี้ที่ได้ออก จะพิจารณาจากเกณฑ์ 3 ประการ ดังนี้

1. พิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Value) มีค่ามากกว่า 1
2. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป
3. องค์ประกอบนั้นต้องมีตัวบ่งชี้อธิบายอย่างน้อย 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป

การพิจารณารายข้อใช้การพิจารณาความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่ง แฮร์และคณะ [12] ได้เสนอแนะการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบใน 2 ลักษณะ คือ ความมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติ (Practical Significance) และความมีนัยสำคัญเชิงสถิติ (Statistical Significance) สำหรับการพิจารณาความมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรสามารถประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบช่วงระหว่าง  $\pm .30$  ถึง  $\pm .40$  อยู่ในระดับต่ำที่สามารถตีความโครงสร้างของข้อมูล
- 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบช่วงระหว่าง  $\pm .50$  หรือมากกว่า จะได้รับการพิจารณาว่ามีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติ
- 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบช่วงระหว่าง  $\pm .70$  เป็นตัวบ่งชี้ของโครงสร้างที่ได้รับการนิยามมาอย่างดี และมีจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ของตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ 7 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 130 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) อยู่ระหว่าง 0.91 – .99 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .991

### ตารางที่ 1 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ที่	องค์ประกอบ	ค่า ความสอดคล้อง(CVI)
1	ด้านภาวะผู้นำองค์กร	0.97
2	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	0.99
3	ด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และชุมชน	0.95
4	ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	0.96
5	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	0.96
6	ด้านการบริหารกระบวนการ	0.95
7	ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน	0.91

จากตาราง 1 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกับเนื้อหา อยู่ ระหว่าง .91-.99

2. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์พบว่าค่าดัชนี ไกเซอร์ -ไมเยอร์-อลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : MSA) มีค่าเท่ากับ .972 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ องค์ประกอบและค่าโคสแควร์ ผลที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 422903.8 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. ผลการวิเคราะห์พบว่าหลังการหมุนแกน แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธี แวริแมกซ์ (Varimax) จำนวน 3 ครั้ง ได้องค์ประกอบใหม่ 10 องค์ประกอบ ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบเปลี่ยนไป ตัวบ่งชี้ที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบก็เปลี่ยนไปตามค่าน้ำหนักที่ปรากฏ ดังแสดงในตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Rotated Component Matrix)

ที่	ด้าน	จำนวนตัวบ่งชี้	ค่า น้ำหนัก
1	ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	18	.770 - .511
2	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	16	.739 - .517
3	ด้านภาวะผู้นำองค์กร	12	.683 - .537
4	ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มิติด้านการวัด วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	11	.714 - .535
5	องค์ประกอบด้านการบริหารกระบวนการ มิติด้าน	9	.677 - .548

ที่	ด้าน	จำนวนตัวบ่งชี้	ค่า น้ำหนัก
กระบวนการที่สร้างคุณค่า			
6	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีติด้านระบบการบริหารงานบุคคล	8	.598 - .510
7	ด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน มีติด้านการประชาสัมพันธ์	6	.657 - .524
8	ด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน มีติด้านการมีส่วนร่วม	4	.701 - .578
9	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีติด้านระบบการบริหารงานบุคคล	5	.694 - .559
10	ด้านภาวะผู้นำองค์กรมีติด้านการกำกับดูแลตนเองที่ดี	3	.680 - .522

จากตาราง 2 แสดงว่าองค์ประกอบหลังการวิเคราะห์มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ

4. ผลการวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) กับกลุ่มที่รู้จักแจ้ง (known Group) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.93 และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบค่าที่ (t-test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแต่ละตัวบ่งชี้ กับเกณฑ์การประเมิน ค่าที่ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ) เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยนี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง พบว่า กลุ่มที่รู้จักแจ้ง มีระดับความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคอีสานตอนล่าง ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ของตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแล้วนำมาประมวลและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ (Factor) ได้ 7 องค์ประกอบ หลัก 17 องค์ประกอบ ย่อย 130 ตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น เกิดจากการปฏิบัติจริงของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารต่างๆ ทำให้พบว่าโรงเรียนจะสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง เพราะว่าการบริหารใด ๆ ก็แล้วแต่จะยึดหลักการบริหารเดี่ยวไม่ได้ จะต้องประยุกต์ทฤษฎีและองค์ประกอบ ต่าง ๆ มาใช้ประกอบกัน และในความสอดคล้องกันองค์กรใดจะมีคุณภาพหรือมีความเป็นเลิศจะต้องมีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบมาเป็นส่วนประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง [13] ได้อธิบายการบริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องบริหารงานเหล่านี้ให้มีคุณภาพได้แก่ การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) การบริหารเวลา (Minute) และการบริหารการวัดผล (Measurement) ซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวถึงล้วนแต่มีความจำเป็นต่อการบริหารทั้งนั้นนอกจากนี้การบริหารต่าง ๆ ต้องมีหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารที่ดีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทเลอร์ [14] ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนด

จากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการยืนยันว่า การบริหารที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย องค์ประกอบหลายองค์ประกอบ นอกจากนี้การได้มาขององค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 130 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จากแนวคิดหลายทฤษฎี และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีผลงานดีเด่น เป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สัมภาษณ์ก็จะแสดงความคิดเห็นคล้ายกันและสอดคล้องกันในหลาย ประเด็น ทั้ง ๆ ที่ผู้สัมภาษณ์กำหนดองค์ประกอบหลักให้เท่านั้น ทำให้เห็นว่าคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานเป็นเลิศนั้นล้วนแต่มีองค์ประกอบที่เกือบเหมือนกันและสอดคล้องกับทฤษฎีที่ศึกษามาเช่นกัน

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) จากผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Content Validity Index : CVI) อยู่ระหว่าง 0.91 – .99 แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทำให้ผู้ เชี่ยวชาญ ที่ตรวจสอบเครื่องมือ เห็นความ สำคัญจึงประเมินให้ความเที่ยงตรงอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีหลายข้อที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อความหรือคำที่ใช้ไม่สื่อความหมายเท่าที่ควร ผู้วิจัยได้ปรับแก้ทุกข้อคำถามเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้นว่า มีความหมายเดียวในแต่ละข้อคำถาม

3. ผลการทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม โดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .991 องค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านได้ประเมินตัวบ่งชี้แต่ละตัวแล้วมีความเห็นสอดคล้อง กันว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทั้งหมด ให้ค่าความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญผู้บริหารที่ดีและมีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมดังตัวบ่งชี้ที่ศึกษามาจึงจะส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสสู่ความเป็นเลิศได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาทฤษฎีและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบก่อนที่จะแยกย่อยเป็นตัวบ่งชี้ ทำให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีคุณภาพของโรงเรียนขยายโอกาสที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้เมื่อนำไปทดลองใช้แล้ว ค่าการประเมินความเชื่อมั่นจึงอยู่ในระดับสูงดังกล่าว

4. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบเปลี่ยนไป ได้องค์ประกอบใหม่ 10 องค์ประกอบ จากการศึกษาศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณพบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีน้ำหนักสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกัน แสดงว่าบทบาทของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่ดีจึงจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่ว จึงให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง แต่เมื่อนำไปวิเคราะห์แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงผลพัทธ์การดำเนินงานมีค่าน้ำหนักสูงสุด ซึ่งขัดแย้งกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ตัวผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำได้จะต้องรู้จักการประชาสัมพันธ์และแสดงผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน จึงจะเป็นที่ยอมรับ เพราะฉะนั้นความสำคัญอันดับหนึ่งที่บ่งบอกว่าโรงเรียนขยายโอกาสจะเป็นเลิศได้ ตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหาร ต้องแสดงผลพัทธ์การดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะ การแสดงผลพัทธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมและ การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน เพราะถ้าโรงเรียนได้บ่งบอกว่าโรงเรียนมีเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในโรงเรียนแล้ว ชุมชนให้ความไว้วางใจและอยากส่งลูกหลานมาเข้าเรียน หรือแม้แต่การแสดงผลการรายงานการใช้งบประมาณให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบได้ ทำให้ชุมชนไว้วางใจในความโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรมแล้ว การพัฒนาโรงเรียนด้านต่าง ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลดีต่อโรงเรียนและ เป็นเลิศได้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการในการบริหาร การศึกษาตามรูปแบบ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ [15] กระทรวงศึกษาธิการ [16] กำหนดไว้ว่า แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือการดำเนิน การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งก็หมายถึงการ

ทำงานเป็นทีมนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอเดเลย์ เจ อาร์ [17] กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับโรงเรียนไม่ได้มีแต่เพียงผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังมีตัวแทนคณะครูและผู้บริหารอยู่ด้วย คณะบุคคลเหล่านี้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กำหนดการและตารางเวลาต่าง ๆ การควบคุมวินัยนักเรียน งานบุคลากร

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มที่รู้จักชัด (known Group) อยู่ในระดับสูง ถึง สูงมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.93 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแสดงผลลัพธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 4.93 รองลงมาได้แก่การจัดการอบรมด้านสาร สนเทศ เทคโนโลยีให้ครู และ ความสามารถในการวางแผนการบริหารตามกระบวนการ อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 4.60 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดเป็นตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ ศึกษา โดยเฉพาะด้านการแสดงผลลัพธ์ในการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจาก กว่าโรงเรียนขยายโอกาสเป็นโรงเรียนที่อยู่ในชนบทและชุมชน การรับรู้ข่าวสารภายในเป็นไปได้ง่าย ถ้าโรงเรียนมีนวัตกรรมหรือประสบความสำเร็จด้านใดด้านหนึ่งแล้ว นำมาบอกเล่าแก่ชุมชน ชุมชนย่อมชื่นชมและรับทราบได้ง่าย ยิ่งถ้าได้เปรียบเทียบกับโรงเรียนขยายโอกาสด้วยกันแล้ว โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศย่อมเป็นที่ยอมรับมากกว่า โรงเรียนที่ไม่เป็นเลิศโรงเรียนที่มีการกำหนดทิศทางการบริหารงานโดยคำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็น มีการ วิเคราะห์งานหลักที่สำคัญและจำเป็นของโรงเรียนแล้ว มีการจัดทำแผนงบประมาณ ที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มี การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนประจำปี การขับเคลื่อนกระบวนการบริหารเป็นแบบล่างขึ้นบน มี โครงการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประเมินผลและนำมา ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อโรงเรียนและโรงเรียนเป็นเลิศได้ในที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารับรองโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีควรคำนึงถึงการแสดงผลลัพธ์ด้านการดำเนินการว่าสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพราะถ้าโรงเรียนแสดงให้เห็นความสำเร็จมากเพียงใดย่อมทำให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้ง่าย

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรนำตัวบ่งชี้จากงานวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายหรือกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการส่งเสริมความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

1.3 ตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่บอกลักษณะพิเศษของผู้บริหารที่ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนได้ดี ถ้าโรงเรียนขยายโอกาสต้องการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศจะต้องนำไปใช้ในการวางแผนทั้งหมดจะทำให้โรงเรียนเป็นเลิศได้

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างหลากหลาย เช่น ความเป็นเลิศด้านวิชาการของนักเรียน ความเป็นเลิศของครู

### เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ระดับภาค.** เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา. มปท.
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552 ข). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม.** กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.. (2549). **การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน ของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- [4] สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2549.** ระดับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ.
- [5] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552 ก). **รายงานผลการประเมินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [6] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **รายงานผลการพัฒนาระบบราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2546 (ฉบับสรุป).** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดเน้น ของสพฐ. ปีงบประมาณ 2554.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [8] World Competitiveness Center. (2010). **IMD World year Book 2010. Lausanne :**  
**World Competitiveness Center International Institute for Management Development**
- [9] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **รายงานการวิจัย การศึกษารณีตัวอย่าง โรงเรียนดีมีคุณภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [10] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- [11] เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). **คำบรรยายประกอบการสอนรายวิชาการศึกษาอิสระทางการบริหารการศึกษา.** นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [12] Hair, Joseph F. and Others. (2006). **Multivariate Data Analysis.** 6<sup>th</sup> ed  
New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- [13] รุ่ง แก้วแดง. (2540). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : มติชน.
- [14] Taylor, Frederick W. (1991). **Principles of Scientific Manager.** New York : W. W.  
*The American Heritage Dictionary of the English Language (AHD) is an American Dictionary of the English Language Published by Boston publisher Houghton*
- [15] เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541). **การกระจายอำนาจ.** รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- [16] กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา กลุ่มงานจัดการฐานข้อมูล กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ ศูนย์สารสนเทศ สป. ศธ.

[17] Edley Jr. C. (1992). **Summary of Research on the Challenge of Reform in Pennsylvania.**  
Boston : Harvard University Law School.

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้  
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**A TRAINING CURRICURUM DEVELOPMENT FOR ENHANCING  
THE SUPERVISORY COMPETENCY OF LEARNING MANAGEMENT OF  
THE BASIC EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS**

วรยุทธ์ ทวีลาภ<sup>1</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่<sup>2</sup>, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์<sup>3</sup>, สงวนพงศ์ ชวนชม<sup>4</sup>

Warayut Thaweelarp<sup>1</sup>, Wichai Wongyai<sup>2</sup>, Chamroenrat Chitchirachan<sup>3</sup>, Sanguanpong Chuanchom  
4

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup> อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร  
ฝึกอบรม เพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี วิธิตำเนินการ  
วิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และประชุม  
กลุ่มสนทนา (Focus Group) 3) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน  
ใช้เวลา 30 ชั่วโมง รูปแบบการทดลอง One-Group Pretest-Posttest Desing 4) ติดตามผลการฝึกอบรม โดย  
ประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม  
ไปแล้ว 1 เดือน 5) ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ  
การนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) แบบประเมินความ  
เหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 4) แบบประเมินผลการ ปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ ได้แก่  
ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test for dependent

ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาสาระ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการ  
จัดการเรียนรู้ 2) กลยัตนมิติเรณิศ 3) การวางแผนการนิเทศ 4) การนิเทศแบบชี้แนะและการนิเทศแบบพี่เลี้ยง  
5) การสร้างเครื่องมือและสังเกตการณ์สอน 6) การนิเทศแบบคลินิก หลักสูตรฝึกอบรมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่  
1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระและระยะเวลา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อที่ใน  
ฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผล

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้



2.1 หลักสูตรฝึกอบรมสามารถเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้  
เรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกหน่วยการเรียนรู้ร้อยละ 83.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.2 หลักสูตรฝึกอบรมสามารถเสริมสมรรถนะ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา  
หลังการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมระดับมากถึงมากที่สุด

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ระดับดีถึงดีมาก

2.5 ผลการติดตามผลการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว 1 เดือน ผู้บริหารสถานศึกษา  
นำความรู้ ความเข้าใจและความสามารถการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติที่สถานศึกษาในระดับดี

**คำสำคัญ :** สมรรถนะ หลักสูตรฝึกอบรม การนิเทศการจัดการเรียนรู้

#### ABSTRACT

The purposes of this research were to Training Development and to evaluate the Efficiency of the training curriculum development for enhancing the supervisory competency of learning management of the basic education institution administrators. The methodology of research was of 5 stages : Stage 1 was to study and analyze the basic information from the document. Stage 2, the training curriculum , and the focus group. Stage 3, it was the process of the testing stage conducted in the form of taking this curriculum into efficient account by the testing group consisting of the 30 basic institutional administrators under jurisprudence of the Office of Chaiya Phum Primary Educational Service Area 3 taking 30 hours by means of One-Group Pretest – Posttest Design. Stage 4, to follow up the training result, this stage was operated by assessing the trainees' supervisory competency of learning management after having been trained for one month. And Stage 5, it was the training curriculum improvement. This stage was done by using (1) the proficient comprehensive test of the learning managing supervisory with multiple choices, (2) the attitude questionnaires towards the trainees' the learning managing supervisory, (3) the apt or possibility evaluative form of the training curriculum, and (4) the evaluation form of the learning managing supervisory of the institutional administrators as such. The data gained from those above mentioned was statically analyzed by percentage, mean, standard deviation, and t-test for dependent was also applied.

The research findings were as follows :

1. The training curriculum for enhancing the supervisory competency of learning management for institutional administrators contained the essentials of 6 competency bases, namely (1) the basic knowledge of learning managing supervisory, (2) amicable supervisory (3) planning supervisory,(4) guidance supervisory and coaching supervisory, (5) tool construction and pedagogical observation, (6) clinical supervisory. And the curriculum as such contained the six main contents, they were (1) principles and rationales, (2) training objectives, (3) the contents and training duration, (4) the training activities, (5) media or learning materials, and training evaluation.

2. The efficiency of training curriculum was as follows :

2.1 the training curriculum was able to enhance the learning managing competency to the institutional administrators as trainees with scores of 83.97 % of the whole learning unit higher than that of 80 % as set

2.2 it was able to enhance the learning managing competency to the institutional administrators as trainees after being trained as the posttest with learning managing supervisory appreciation higher than pretest as statistical significant at .01

2.3 the institutional administrators as the trainees had attitude towards the training curriculum with the high apt to highest one

2.4 the institutional administrators as the trainees had attitude towards the learning managing supervisory in high to highest level

2.5 the result of follow up of training curriculum after one month, it was found that institutional administrators had known, comprehended, been able to supervise, and also implied to their institutions in high level

**Keyword :** Competency, A Training Curriculum Development,  
The Supervisory of Learning Management

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตั้งแต่มาตรา 22-30 ต้องพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ กระบวนการเรียนรู้และคุณธรรม [1] และ [2] หัวใจการปฏิรูปการศึกษา คือการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง [3] กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการปรับเปลี่ยนความคิด และพฤติกรรมการสอนของครู มุ่งประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ด้านการปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง [4] ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 ต้องจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งผลการจัดการศึกษา พบว่า ผลการประเมินนักเรียนระดับชาติ (Ordinary National Education Test : O-NET) ในปีการศึกษา 2553 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้คะแนนเฉลี่ย ใน 5 วิชาหลักประกอบด้วยวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าร้อยละ 50 [5] และผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) พบว่า ครูขาดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ [6] และผลการวิจัยของสำนักสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ครูขาดการนิเทศการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมการนิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ [7]

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้บังคับบัญชาใน

สถานศึกษา [1] ให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม มีมาตรฐานวิชาชีพ ต้องมีสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ [8] ซึ่งสมรรถนะเป็นพฤติกรรมด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะและเจตคติ ของบุคคลจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน [9] และ [10] ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 [11]

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือการจัดการเรียนรู้ของครู [12] และ [13] การนิเทศเป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การนิเทศจึงนิเทศด้วยการให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจและเปิดใจ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ดี [14] จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาสมรรถนะด้วยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการการพัฒนา การจัดทำหลักสูตร ฝึกอบรมและทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพเพื่อสร้างและเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ [15] การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความตระหนักในตนเอง เพิ่มพูนทักษะในการทำงานและเพิ่มแรงจูงใจ [16] กิจกรรมฝึกอบรมตามแนวการเรียนรู้ ซึ่งประสบการณ์ของคอลลีบ (Kolb) ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ ไปสู่ความรู้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร [17] [18] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [19] ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพัฒนาหัวหน้าศูนย์ปมเพาะ อาชีวศึกษาในวิทยาลัย ให้มีสมรรถนะ เพิ่มขึ้น และงานวิจัยของ [20] ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมสามารถสร้างสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครูได้

จากการศึกษา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ นำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

## คำถามของการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเพียงใด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ชั้น ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชั้นที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมประชุมและสรุปแบบสอบถามความคิดเห็นและความเหมาะสมการพัฒนาสมรรถนะโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน

**ตอนที่ 2** การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ชั้น ชั้นที่ 1 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม มี 6 องค์ประกอบ และเนื้อหาสาระ 6 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลา 30 ชั่วโมง และสร้างเครื่องมือวิจัย ชั้นที่ 2 จัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ให้ข้อวิพากษ์ สรุปความสอดคล้อง ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือวิจัย ชั้นที่ 3 นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

**ตอนที่ 3** การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม นำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายทดลองเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 30 คน ใช้เวลา 30 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วันจัดการฝึกอบรมเป็น 2 ช่วง ช่วงที่หนึ่ง 3 วัน หยุดพัก 7 วัน และช่วงที่สอง 2 วัน ใช้แบบแผนการทดลอง One-Group Pretest-Posttest Design เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบทดสอบ วัดความรู้ความเข้าใจการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) แบบประเมินการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test for dependent

**ตอนที่ 4** การติดตามผลการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว 1 เดือน ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษาอยู่ในระดับใด ใช้แบบประเมินการปฏิบัติการนิเทศ โดยคณะกรรมการนิเทศ ติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน

**ตอนที่ 5** การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำผลการทดลองใช้หลักสูตรผลการประเมินและติดตามการปฏิบัติการนิเทศ และข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร มาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมได้พัฒนาสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) กลยัตนมิตรนิเทศ 3) การวางแผนการนิเทศ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยงและการนิเทศแบบชี้แนะ 5) การสร้างเครื่องมือและสังเกตการสอน 6) การนิเทศแบบคลินิก โดยเนื้อหาสาระการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีโครงสร้างเนื้อหาสาระจำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) กลยัตนมิตรนิเทศ 3) การวางแผนการนิเทศ 4) การนิเทศแบบชี้แนะและการนิเทศแบบพี่เลี้ยง 5) การสร้างเครื่องมือและสังเกตการสอน 6) การนิเทศแบบคลินิก ใช้เวลา 30 ชั่วโมง ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระและเวลา 4) กิจกรรมฝึกอบรม ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์บ (Kolb) จัดกิจกรรม 5 ชั้น ตามสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา [18] 5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ผลการจัดกลุ่มสนทนา(Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ได้วิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ปรับปรุงหลักการและเหตุผลให้เหมาะสมกับปัญหา และจุดหมายปรับปรุงจุดมุ่งหมาย ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้กับเครื่องมือการฝึกอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คนได้สรุปตามแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์และสรุปผลได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (ตั้งแต่ 3.85-4.57) และมีค่าความสอดคล้องใน

แต่ละองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.71-1.00 2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีความสอดคล้องของข้อคำถาม ตั้งแต่ 0.75-1.00 4) แบบผลการประเมินปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีระดับความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด ตั้งแต่ 3.57-4.71 5) แบบประเมินความเหมาะสม ของหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าความเหมาะสมระดับมากถึงมากที่สุด ตั้งแต่ 3.71-4.85 6) แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการอบรม มีค่าความเหมาะสมระดับมากถึงมากที่สุด ตั้งแต่ 3.85-4.71

2. ผลการทดลองใช้เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

2.1 ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรม ของการฝึกอบรม ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมใช้หลักสูตร ในแต่ละหน่วย

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้			
1. คะแนนจากแบบทดสอบหลังหน่วยการเรียนรู้	10	8.06	80.60
2. คะแนนจากกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล	20	16.66	83.30
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กัลยาณมิตรนิเทศ			
1. คะแนนจากแบบทดสอบหลังหน่วยการเรียนรู้	10	8.10	81.00
2. คะแนนจากกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล	20	16.76	83.38
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การวางแผนการนิเทศ			
1. คะแนนจากแบบทดสอบหลังหน่วยการเรียนรู้	10	8.13	81.30
2. คะแนนจากกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล	20	17.43	87.15
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การนิเทศแบบชี้แนะและแบบพี่เลี้ยง			
1. คะแนนจากแบบทดสอบหลังหน่วยการเรียนรู้	10	8.23	82.30
2. คะแนนจากกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล	20	17.2	86.00
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การสร้างเครื่องมือและสังเกตการสอน			
1. คะแนนจากแบบทดสอบหลังหน่วยการเรียนรู้	10	8.10	81.00
2. คะแนนจากกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล	20	17.16	85.80
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การนิเทศแบบคลินิก			
1. คะแนนจากแบบทดสอบหลังหน่วยการเรียนรู้	10	8.26	82.60
2. คะแนนจากกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล	20	17.06	85.53
เฉลี่ยรวม	180.00	151.15	83.97

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ และความสามารถ โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกหน่วยการเรียนรู้ ร้อยละ 83.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการอบรม ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนการทดลองและหลังการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนการทดลองใช้หลักสูตร	30	30	13.16	2.47		
หลังการทดลองใช้หลักสูตร	30	30	24.16	1.51	25.33**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 13.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.47 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.51 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นที่เข้ารับการอบรม หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมใช้หลักสูตร

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้แก่ครู ทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น	4.70	0.46	ดีที่สุด
2. การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความจำเป็นในการประชุมวางแผนร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ	4.56	1.05	ดีที่สุด
3. การแสดงพฤติกรรมนิเทศอย่างกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูไว้วางใจ มั่นใจ	4.70	0.59	ดีที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญและความจำเป็นต่อนิเทศการจัดการเรียนรู้น้อยมาก	4.26	0.98	ดี
5. การวางแผนการนิเทศร่วมกันของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ จะทำให้การนิเทศมีคุณภาพ	4.76	0.50	ดีที่สุด
6. โครงการนิเทศและแผนการนิเทศ มีความสำคัญต่อคุณภาพการนิเทศน้อยมาก	4.26	1.27	ดี
7. เครื่องมือสังเกตการสอน จำเป็นต่อการประชุมนิเทศที่มีคุณภาพ	4.36	0.55	ดี
8. การสังเกตการสอน การประชุมนิเทศ ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	4.43	0.57	ดี
9. ความรู้ความสามารถ การจัดการเรียนรู้ของผู้นิเทศมีความจำเป็นต่อการนิเทศแบบคลินิก	4.53	0.63	ดีที่สุด

10. การนิเทศแบบคลินิกไม่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.66	0.49	ดีที่สุด
--	------	------	----------

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีระดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.26-4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.46-1.27 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่ดี ถึงระดับดีที่สุด เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า การวางแผนการนิเทศร่วมกันของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้การนิเทศมีคุณภาพ (4.76) และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้ครูจะทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น (4.70)

#### 2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมประเมินความเหมาะสมการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สมรรถนะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของวัน เวลา สถานที่	4.13	0.73	มาก
3. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	4.70	0.53	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม การแสดงความคิดเห็น	3.90	0.63	มาก
5. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.26	0.64	มาก
6. รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม	4.33	0.60	มาก
7. สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.00	0.64	มาก
8. การวัดและประเมินผล	4.33	0.71	มาก
9. การนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้	4.43	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ถึงระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ตั้งแต่ 3.90-4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.49-0.73 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ สำหรับด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด สมรรถนะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ส่วนด้านที่มีระดับความเหมาะสมมาก 3 อันดับแรก คือ สื่อการฝึกอบรม (4.00) ความเหมาะสมของวัน เวลา สถานที่ (4.13) และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (3.90)

#### 2.5 ผลการติดตามผลการฝึกอบรม

หลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว 1 เดือน คณะกรรมการนิเทศติดตามปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการนำความรู้ความเข้าใจ และความสามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศที่สถานศึกษา ผลการปฏิบัติ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการนำความรู้ความเข้าใจ และความสามารถการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติที่สถานศึกษา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามสภาพปัญหาและความต้องการโดยครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.23	0.67	ดี
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู	4.06	0.73	ดี
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครื่องมือและสังเกตการสอนร่วมกับครู	4.20	0.66	ดี
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้รับการนิเทศ	3.83	0.70	ดี
5. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และสาธิตการสอนเป็นตัวอย่าง	3.66	0.47	ดี
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สาธิตจัดทำโครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้เป็นตัวอย่าง	4.06	0.69	ดี
7. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ และเป็นพี่เลี้ยงที่ดีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	4.16	0.53	ดี
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการนิเทศแบบคลินิก มาใช้นิเทศในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.66	0.66	ดี
9. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นนโยบายการปฏิบัติที่สถานศึกษา	3.93	0.73	ดี
10. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพี่เลี้ยงและเป็นผู้ชี้แนะให้ครูในการจัดการเรียนรู้ที่นำไปปฏิบัติได้	4.13	0.62	ดี
11. ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศให้ความรู้ ช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ เปิดใจ ร่วมใจ ตั้งใจ	3.86	0.68	ดี
12. ผู้บริหารสถานศึกษา ใต้นิเทศการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.03	0.72	ดี

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผลการประเมินการปฏิบัติการณ์เทศการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ความเข้าใจ และความสามารถการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปปฏิบัติที่สถานศึกษา อยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยอยู่ตั้งแต่ 3.66-4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าตั้งแต่ 0.47-0.73 เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

### 3. ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ได้ปรับปรุงหลักสูตร ดังนี้ 1) ปรับปรุงเวลาการจัดกิจกรรมในแต่ละชั้นของหน่วยการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) ปรับปรุงสื่อการฝึกอบรมให้สอดคล้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ 3) ปรับปรุงแบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้ภาษา





## อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียน ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมีสมรรถนะ 6 ด้านและมี 6 องค์ประกอบ จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้พัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา [8] และงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [7] ซึ่งพบว่าครูขาดการนิเทศจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัย และศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากความคิดเห็นที่ต้องการพัฒนาการนิเทศ และเนื้อหาสาระที่ต้องการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ จ้อยซ์ และวิล [21] [22] และ [15] กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน [23] การฝึกอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะได้สอดคล้องกับรอทท์เวล [24] กล่าวว่า การอบรมเป็นการจัดกิจกรรมที่เพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบซึ่งเดสส์เลอร์ [25] กล่าวว่า การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติตามหน้าที่ และนำประสบการณ์จากปฏิบัติงานมาฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ได้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการ 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คนได้ให้ข้อวิพากษ์ ข้อเสนอแนะ หลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือวิจัย และได้ สรุปผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้และปรับปรุง 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินติดตามหลักสูตร 5) ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ทำให้ได้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของ [22] และ [26] ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมซึ่งช่วยให้การจัดอบรมดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรของ [27] และ [20]

2. หลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีเหตุผลสนับสนุน ดังนี้

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมได้พัฒนาตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นปัญหาการพัฒนาตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การประเมินภายนอกตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินภายนอก [6] และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา [8]

2.2 กระบวนการฝึกอบรม ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ตามแนวคิดของคอลล์ [17] และ [18] จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ขั้น ซึ่งผู้เข้ารับอบรมจะได้นำประสบการณ์ร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปองค์ความรู้ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทิศนา แชมมณี [28] ผู้เรียนร่วมกิจกรรม จะทำให้การเรียนรู้ได้ดี และการฝึกอบรมผู้วิจัยได้จัดการฝึกอบรมเป็นสองช่วง ทำให้ผู้เข้ารับอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและนำปัญหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงที่สองทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับ [15] กล่าวว่า การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

2.3 การเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความพร้อม โดยชี้แจง ขณะฝึกอบรมได้สร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูลย้อนกลับผลการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่น และเห็นคุณค่าการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิด [15]

2.4 หลักสูตรฝึกอบรมได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ 3 ข้อ ผู้วิจัยได้ปฐมนิเทศชี้แจงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเป้าหมายชัดเจน มีแรงจูงใจ สอดคล้องแนวคิดของ เวกเล [16] กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมจะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

2.5 สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้มีวิดิทัศน์การนิเทศ การสอนต้นแบบของครู ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของเบนดูรา [29] และมีสื่อการเรียนรู้ทำให้มีแรงจูงใจ [30] [31] จะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

2.6 สถานที่ฝึกอบรมเป็นห้องประชุมที่มีขนาดเหมาะสม และการเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสะดวกและสถานที่ฝึกอบรมมีสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้การอบรม มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกาเย่น [15] สภาพแวดล้อมมีผลต่อการฝึกอบรม

2.7 การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายการส่งเสริมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และเป็นโครงการที่ต้องพัฒนาสำหรับการพัฒนาตามชีวิตของการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [6]

3. การติดตามผลการฝึกอบรม มีผลการประเมินการปฏิบัติการนิเทศในระดับดี เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนโยบายโรงเรียนคุณภาพ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมไปพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้

## เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [2] ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น.
- [3] ประเวศ วะสี. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *รายงานผลการทดสอบนักเรียนแห่งชาติปีการศึกษา 2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [6] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินภายนอกรอบสาม (2554-2558)*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯ : แม็ทซ์พลอยท์
- [7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการวิจัย สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- [8] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [9] Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York : McGraw-Hill.
- [10] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2551). *Benmarking and Competency*. เอกสารอัดสำเนา นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [11] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- [12] Good, Garter V. (1973). *Dictionary of Education*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw Hill Book Company.
- [13] สุมณ อมรวิวัฒน์. (2547). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [14] วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [15] ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- [16] Wexley, K.N., & Lathrn, G.P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organization*. New York : Harper Collins.
- [17] Kolb, D. (1994). *Experiential Learning*. New Jersey : Hall.
- [18] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนากาเรียนรู้อุ กระทรวงศึกษาธิการ.
- [19] คันทร คงยีน. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้าศูนย์มเพาะอาชีพศึกษาในมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- [20] ศรีเพ็ญ พลเดช. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [21] Joyce, B. & Weil, M. (1986). *Model of Teaching*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- [22] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- [23] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- [24] Rothwell, William J. (1966). *Beyond Training and Development : State of Art strategies for Enhancing Human Performance*. New York : American Management Association.
- [25] Dessier, G. (1997). *Organization Theory : Integraltion Struction and ehavioer*. 2<sup>nd</sup> ed. Upper Saddle liver, New Jersey : Prentice – Hall.
- [26] Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcourt. Brace and Worid.
- [27] ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านสุขภาพสำหรับครุฑิมพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [28] ทิศนา แวมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [29] Bandura, Albert. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- [30] สุมาลี ชัยเจริญ. (2551). *เทคโนโลยีการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- [31] ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *80 นวัตกรรมกาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โปรเท็กซ์.

การพัฒนากระบวนประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง  
THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM FOR PRIVATE ELEMENTARY SCHOOLS WITHIN THE THAI CENTRAL NORTH-EASTERN GROUP

ภูวดล จุลสุคนธ์<sup>1</sup>, ศิริ ถีอาสนา<sup>2</sup>, สมภารชัชธรณ์ ศิโลศรีไช<sup>3</sup>

Phuwadon Chulasukhont<sup>1</sup>, Siri Thee-Asana<sup>2</sup>, Sompantachathorn Silosrichai<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นิสิตครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<sup>3</sup>อาจารย์ ภาควิชาการบริหารจัดการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ชั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาประกันคุณภาพภายใน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ระยะที่ 2 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยจัดสนทนากลุ่ม และสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 3 ทดลองใช้ระบบที่โรงเรียนกัทรดล กลุ่มผู้ร่วมวิจัยประกอบด้วย ครูจำนวน 22 คน และนักเรียน 392 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการอยู่ในระดับมาก การสนทนากลุ่มพบว่าควรให้ความสำคัญของระบบในด้านการพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนเป็นหลัก และในการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับระบบประกันคุณภาพภายในที่ผู้วิจัยนำเสนอ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้สำคัญ 8 ตัวเพื่อนำไปพัฒนาตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการพัฒนาพบว่าโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียน 2) ร้อยละของนักเรียนที่ปฏิบัติตามหลักศาสนา 3) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) จำนวนครั้งที่ครูได้รับการฝึกอบรม 5) จำนวนครั้งที่ครูได้รับการนิเทศการสอน ส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ร้อยละของนักเรียนที่มี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม 2) ร้อยละของ นักเรียนที่ผ่านการทดสอบการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ และ 3) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมสนทนากันการด้านกีฬา

**คำสำคัญ:** การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน, โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษา, กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

### Abstract

The objectives of this research were to: study the problems and needs of private elementary schools within the Thai Central North-eastern Group, and develop and trial an internal quality assurance system for these schools. The research was divided in three phases: phase 1 studied the problems and the developmental needs by used questionnaires with 320 educators; phase 2 developed the internal quality assurance system, conducted with focus group discussion and connoisseurship methodology; phase 3 involved system experimentation, The research group and the key informants included 22 teachers and 392 students. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, and standard deviation, and the qualitative data were analyzed by content analysis.

The results of this research revealed that the internal quality assurance problems were at a medium level and the needs of development were at a high level. The focus group discussion and connoisseurship also showed that the system should focus on the student and teacher. All of the experts agreed with the overview of system. In the experimental step the teachers who were the researcher assistants chose 8 indicators to develop under action research methodology. The results showed that the school attained 5 indicators consisted of; 1) The number of discipline promoted activities organized. 2) The percentage of students whose conduct follows religious ethical principles. 3) The number of activities organized that encourage students to learn and work together. 4) The number of activities that teachers were trained in. 5) The number of activities that teachers were supervised in, and failed to attain 3 indicators consisted of; 1) The percentage of students who are charitable. 2) The percentage of students who passed the vocabulary test, and 3) The number of sporting activities organized

Keyword: Development of internal quality assurance system, Private elementary school, The central north-eastern group.

### บทนำ

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมาพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีโรงเรียนที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้น โดยจะผ่านการรับรองเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มีงบประมาณและความพร้อม [2] รวมถึงความแตกต่างด้านศักยภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชน ขึ้นอยู่กับสภาพความเก่าแก่และขนาดของโรงเรียน นอกนั้นจะเป็นโรงเรียนที่ไม่มั่นใจในการเสนอขอรับการประเมิน รวมถึงผู้บริหารโรงเรียนไม่มีศักยภาพในการใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ให้ได้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยในการสร้างความมั่นใจเพื่อการเสนอขอรับการประเมินของโรงเรียนนั้นสามารถทำได้โดยการสร้างระบบประกันคุณภาพการศึกษา [12] เพื่อให้พร้อมรับการประเมินคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจแก่โรงเรียนที่จะรับการประเมินอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาประกันคุณภาพภายใน จากนั้นจึงทำการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และนำระบบที่ได้จากการพัฒนานั้นไปทดลองผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่โรงเรียนภัทรดล อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความยินดีที่จะรับการทดลอง อีกทั้งยังเป็นโรงเรียนที่มีความต้องการพัฒนา

ประกันคุณภาพภายในตรงตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทดลองระบบดังกล่าว อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และเป็นการยกระดับ นักเรียนของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางให้มีคุณภาพมากขึ้นอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
2. เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
3. เพื่อทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาประกันคุณภาพภายใน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาประกันคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 32 คน

วิธีดำเนินการวิจัยเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ และนำมาตรฐานการศึกษาของทั้งไทยและต่างประเทศมาสังเคราะห์จนได้ 6 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการสร้างเครื่องมือ ทั้งแบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม หลังจากนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยสถิติขั้นพื้นฐาน และข้อมูลการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาการดำเนินงานของระยะที่ 2 ต่อไป

**ระยะที่ 2** พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน เริ่มจากการร่างระบบประกันคุณภาพจากข้อมูลที่ได้ในระบแรกของการวิจัย จากนั้นจัดการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คนเพื่อพิจารณาร่างระบบดังกล่าว ผู้วิจัยแก้ไขร่างระบบตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และจัดการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมิน ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รวมถึงยืนยันระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมจำนวน 13 ท่าน อีกทั้งยังได้รับความกรุณาจากท่าน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมาร่วมการสัมมนาครั้งนี้ด้วย จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากการเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขจนเป็นระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนฯ ในที่สุด

**ระยะที่ 3** ทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพภายใน เริ่มจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายใน แก่คณะครูโรงเรียนที่รับการทดลอง จำนวน 22 คน และร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ และโครงการสนับสนุน จากนั้นดำเนินการทดลองระบบประกันคุณภาพภายใน โดยนำแต่ละโครงการในยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นการปฏิบัติ ขั้นการสังเกต และขั้นการสะท้อนผล ท้ายที่สุดผู้วิจัยเขียนรายงานสรุปผลการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน

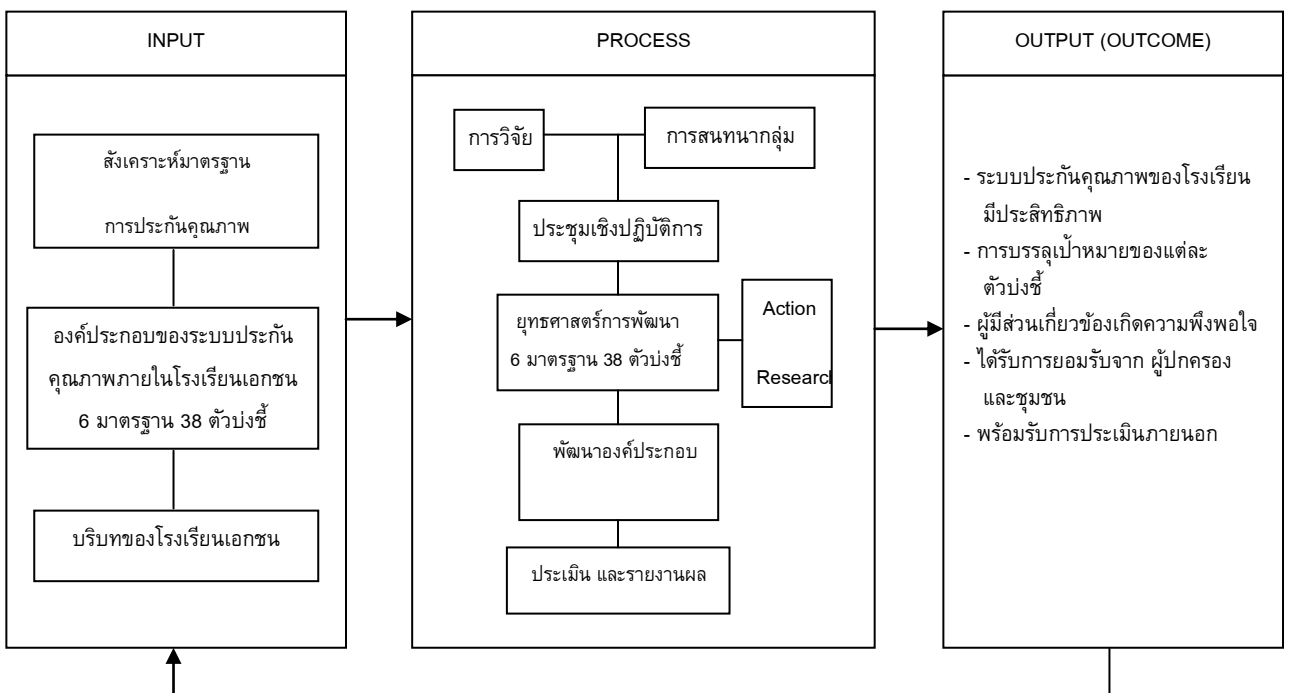




**ผลการวิจัย**

**ระยะที่ 1** จากการสังเคราะห์มาตรฐานการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาตรฐานการศึกษาจากหลายๆ หน่วยงานทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้ตัวแปรที่ทำการศึกษา จำนวน 6 มาตรฐาน ดังนี้คือ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการแสวงหาความรู้ 4) ด้านผู้สอน 5) ด้านผู้บริหาร และ 6) ด้านกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ซึ่งได้ตัวบ่งชี้จำนวน 38 ตัว ส่วนข้อมูลสภาพปัญหา อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และข้อมูล สำหรับความต้องการปรับปรุงพัฒนา พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด สำหรับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มพบว่า ระบบ ประกันคุณภาพภายในควรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาในด้านผู้เรียนและด้านผู้สอนเป็นหลัก

**ระยะที่ 2** ร่างระบบประกันคุณภาพควรประกอบด้วย (1) Inputs เป็นปัจจัยป้อน ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ การ สังเคราะห์มาตรฐานประกันคุณภาพระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ออกมาเป็น 6 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ (2) Process ประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Themes) เพื่อการพัฒนา ระบบฯ การพัฒนาตามหลักและกระบวนกรของ Action Research: AR และพิจารณา ผลการปฏิบัติงานจากแฟ้มโครงการ (3) Outputs - Outcomes ที่ควรได้รับคือ ระบบการประกันคุณภาพของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพขึ้น เป้าหมายของยุทธศาสตร์ย่อยต่างๆบรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงโรงเรียนจะมีความพร้อมในการประเมินภายนอกด้วย ซึ่งจากการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับภาพรวมของระบบ หลังจากปรับปรุงระบบตามคำแนะนำแล้ว ได้ระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน ดังนี้



การสะท้อนผลการดำเนินงาน

**ภาพที่ 1** ระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนฯ ที่ผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว (ปรับปรุง)

(The Internal Quality Assurance System of Private Elementary School of North-eastern)

**ระยะที่ 3** ผู้วิจัยเตรียมการเพื่อทดลองระบบประกันคุณภาพภายในโดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพให้กับคณะครูของโรงเรียนภักทรล ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือ 1) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียน 2) ร้อยละของนักเรียนที่มีความเอื้อเพื่อพ่อแม่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม 3) ร้อยละของนักเรียนที่ปฏิบัติตามหลักศาสนา 4) ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านการทดสอบการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ 5) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) จำนวนครั้งที่ครูได้รับการฝึกอบรม 7) จำนวนครั้งที่ครูได้รับการนิเทศการสอน และ 8) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมสหนาการด้านกีฬา ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้จะมี การดำเนินงานตามโครงการสนับสนุนเพื่อให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลการทดลองตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** สรุปผลการทดลองระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน โดยแยกตามตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้คุณภาพ (KPIs)	สภาพเดิม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (Results)	
			Outputs	Outcomes
1) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียน	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	- นักเรียนมีระเบียบวินัยมากขึ้น - นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
2) ร้อยละของนักเรียนที่มีความเอื้อเพื่อ พ่อแม่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม	-	90 %	89 %	- นักเรียนมีความเอื้อเพื่อพ่อแม่มากขึ้น - มีความเสียสละด้วยความเต็มใจ
3) ร้อยละของนักเรียนที่ปฏิบัติตามหลักศาสนา	-	90 %	92 %	- นักเรียนมีความประพฤติที่ดีขึ้น - ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนา
4) ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านการทดสอบการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ	-	80 %	74 %	- นักเรียนสามารถจดจำคำศัพท์ได้ - นักเรียนสามารถผ่านการทดสอบคำศัพท์ภาษาอังกฤษ
5) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกับผู้อื่น	0 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	- นักเรียนรู้จักการทำงานร่วมกัน - นักเรียนรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
6) จำนวนครั้งที่ครูได้รับการฝึกอบรม	1 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	- ครูสามารถนำผลการอบรมมาใช้ในการสอนได้ - ครูมีความพึงพอใจกับการอบรม
7) จำนวนครั้งที่ครูได้รับการนิเทศการสอน	0 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	- ครูเห็นความสำคัญของการเตรียมการสอน - ครูจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น
8) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมสหนาการด้านกีฬา	1 ครั้ง	3 ครั้ง	2 ครั้ง	- นักเรียนมีน้ำใจเป็นนักกีฬา - นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง

## สรุปและอภิปรายผล

**1. ผลการศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการ** ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน พบว่า โรงเรียนเอกชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพความต้องการปรับปรุงพัฒนา พบว่ามีความต้องการปรับปรุงพัฒนาในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาปรับปรุงใกล้เคียงกันในทุกๆ ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการประกันคุณภาพเป็นสิ่งที่จำเป็น สอดคล้องกับการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพของการศึกษาของไทยที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถหรือจริยธรรมคุณธรรม [12] โดยจะต้องเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา [9] ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาทั้งระบบมีความสำคัญสำหรับโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างมาก

**2. ผลการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน** จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อสรุปว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยในหลักการและรูปแบบของระบบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ แต่มีข้อปลีกย่อยอื่น ๆ ที่เสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไข เช่น องค์ประกอบทั้ง 6 นั้น มีความครอบคลุมการประกันคุณภาพแล้วหรือไม่ ควรอธิบายรายละเอียดของยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ควรนำบริบทของแต่ละโรงเรียนมาเป็นส่วนประกอบด้วย ควรเน้นการพัฒนาในด้านผู้เรียนเป็นหลัก และควรใช้เวลาทดลองระบบประมาณ 3-4 เดือน ซึ่งการจัดสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีส่วนคล้ายคลึง และสอดคล้องกับ [1,5,8,10] โดยนักวิชาการเหล่านี้ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งนั้น และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าระบบที่ผู้วิจัยค้นพบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องตามหลักวิชา แต่การที่หน่วยงานต่างๆ จะนำไปใช้นั้น จะต้องสร้างความพร้อม ก่อนที่จะนำระบบที่สร้างขึ้นไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ ต่อไป

**3. ผลการทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพภายใน** ผู้วิจัยและโรงเรียนที่รับการทดลอง พร้อมใจกันที่จะพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยในเบื้องต้นมีความเห็นตรงกันว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นยิ่ง ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ และเห็นว่าจะต้องดำเนินการก่อนเรื่องอื่นใดทั้งหมด สอดคล้องกับ [10] ที่กล่าวว่า การทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพภายใน ถือเป็นเรื่องใหม่ จึงสมควรทำการฝึกอบรมครูเพื่อเตรียมความพร้อม ซึ่งสอดคล้องกับ [6,13] มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคมนั้นจะต้องมีสภาพความพร้อมของบุคลากรครู ผู้บริหาร และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ [14] และประเมินผลแต่ละตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับ [4,7] ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่ต้องนำมาควบคุมกับระบบการประเมินผล เพราะตัวบ่งชี้จะบอกได้ว่าสิ่งที่เราวัดนั้นมีสถานะเช่นใด โดยการดำเนินงานตามโครงการของตัวบ่งชี้เหล่านี้จะประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไรนั้น เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญและความร่วมมือของ ทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหาร สอดคล้องกับ [11] ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์จากการดำเนินงาน ของผู้บริหารมีขนาดสูงเป็นสองเท่าจากการดำเนินงานของครู เช่นเดียวกับ [3,10] ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท สนใจใฝ่เรียนรู้ และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

## เอกสารอ้างอิง

- [1] คำเม็ง สีนุญเรือง. (2553). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [2] จรวัยพร ธรณินทร์. (2551). สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน. กองทุนส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- [3] เจริญ ไวรวัจนกุล. (2542). การบริหารบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- [4] ชีระ รุญเจริญ. (2551). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- [5] ประไพพรรณ ยศกลาง. (2551). การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโนนสัง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [6] ประเสริฐ ลาวัณย์วิสุทธ์. (2550). การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล. การศึกษาอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [7] พสุ เตชะรินทร์. (2546). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] เพ็ญวไล สมานมิตร. (2553). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนหนองเหล็กศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [9] รุ่ง แก้วแดง. (2544). ประกันคุณภาพการศึกษา: ทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- [10] ศิริ ถีอาสนา. (2549). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน : กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [11] สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2550). อนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [12] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2553). การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- [13] Cogan, John J. and Ray Derricott. (1988). Citizenship for the 21 century : An International Perspective on Education. Kogan page limited, London.
- [14] Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). The Action Research Planner (3<sup>rd</sup> ed.). Geelong: Deakin University Press.

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน

### FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATIONSHIP OF SECONDARY BASIC SCHOOLS IN UPPER SOUTHERN PROVINCES

สุภาพ รักถิ่นเดิม<sup>1</sup> ชีระ รุญเจริญ<sup>2</sup> ไพศาล หวังพานิช<sup>3</sup> กรองทิพย์ นาควิเชตร<sup>4</sup>

Supap Raktinderm<sup>1</sup>, Teera Runcharean<sup>2</sup>, Paisal Wangphanich<sup>3</sup>, Krongtip Nakvichet<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย วงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup>ศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย วงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup>อาจารย์ คณบดี ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย วงษ์ชวลิตกุล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินการตามปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยไว้ 12 ด้านได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) นโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน 3) สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง 5) ทรัพยากรในการศึกษาเรียนรู้ 6) การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร 7) การบริหารจัดการโรงเรียน 8) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 9) การสร้างความร่วมมือของทุกฝ่าย 10) ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 11) การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 12) การจัดการความรู้ กลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ รวมทั้งสิ้นจำนวน 320 คน จาก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบนจำนวน 32 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  ( ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Stepwise Multiple Regression Analysis และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน มีการดำเนินการตามปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์สูง ถึงสูงมากกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ( $r = .613 - .917$ ) และปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีถึง 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความร่วมมือของทุกฝ่าย 2) การจัดการความรู้ 3) การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร 4) ทรัพยากรในการศึกษาเรียนรู้ 5) การบริหารจัดการโรงเรียน 6) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 7) การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 8) ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 9) การส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้ปกครอง และสามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน ได้ถึงร้อยละ 86.40

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา

### Abstracts

This study aims to (1) study the processing level factors of organizationship of basic educational (2) study the level of organization of the learning in basic education, and (3) study factors that affect the organization's learning of basic education. The researcher has determined the factors in 12 areas; 1) The Leadership 2) Visions and missions of educational in school 3) the environment in and out of the school 4) learning supporting from parents 5) educational resources 6) the positive changes and education of management 7) School Management 8) Learning support 9) the cooperation of all parties 10) being a learning person 11) Educational media and technology usage 12) knowledge management. The 320 sample groups of the school directors, Deputy Directors , and Head of Programs from 32 high schools in upper southern by using believable questionnaire equal 0.987 and analyzed by using the program to find out the percentage ( $\bar{X}$ ) and standard deviation. (S.D.), Pearson correlation analysis of Stepwise Multiple Regression Analysis and Multiple Regression. The results of the study were as follow.

1. Basic educational high schools in the southern have a processing factors of a learning organization in high level.

2. Secondary basic education has a high level of learning organizationship.

3. Factors affecting the organizationship of the learning of basic education has a high to highest correlative in the organization of school learning ( $r = .613 - .917$ ). There are 9 factors affecting learning organizationship in secondary basic educational 1) the cooperation of all parties 2) knowledge management 3) the positive changes and education of management 4) educational resources 5) School Management 6) Learning support 7) Educational media and technology usage 8) being a learning person and 9) learning supporting from parents. And it can be predicted the learning organizationship in secondary basic educational in upper southern as 86.40 percent.

**Keywords:** Factors Affecting Learning Organizationship, Secondary Basic Schools in Upper Southern Provinces

### บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้และกระบวนการบริหารจากองค์กรหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความห่างไกลไม่ได้เป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ และการเรียนรู้ร่วมกัน ความจำเป็นในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพ มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรมาก นั่นคือทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ดียิ่งขึ้น [1]

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยส่งเสริมให้มีการกระจายโอกาสทางการศึกษาในทุกระดับ และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปรับปรุงแนวทางกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการก็ได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อให้ประชาชนไทยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพัฒนาประเทศชาติให้สามารถอยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข และกำหนดจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปคือ เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยกำหนดแนวดำเนินงานไว้ 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา สิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงกระแสผลักดันและความต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และโลกยุคสังคมแห่งความรู้ ที่มีความรู้และปัญญาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ [2]

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ในการสร้างบุคลากรให้กับสังคม จึงต้องตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์การให้มีความสอดคล้องกับสังคมโลก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิวัติองค์ความรู้ (Knowledge Revolution) ที่ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่อยู่ในรูปแบบของเศรษฐกิจองค์ความรู้ (Knowledge-Base Economy) ที่องค์การขยายองค์ความรู้ผ่านผลิตภัณฑ์และบริการ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเศรษฐกิจองค์ความรู้ต้องทำอะไรที่แตกต่าง จากวิธีเก่า ๆ โดยเน้นการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ องค์ความรู้ถูกเผยแพร่อย่างกว้างขวางและใช้อย่างแพร่หลายโดยผู้เชี่ยวชาญ มีวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้และศักยภาพในการแข่งขันในระดับนานาชาติ [3]

จากแนวคิดดังกล่าว และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 ที่ให้สถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการตามปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1,800 คน โดยใช้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่จังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา และภูเก็ต รวมทั้งสิ้น 180 โรงเรียนเป็นแหล่งเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากจำนวนกลุ่มประชากร 1,800 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน

## เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

**ชื่อเครื่องมือที่ใช้** เป็นแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาภาคใต้ตอนบน

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมี 5 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยได้สร้างคำถามในแต่ละประเด็นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้างของเนื้อหาแล้วนำคำถามที่ได้จากการตรวจสอบ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

**ขั้นตอนที่ 3** ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามประเมินความสอดคล้องเพื่อการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ในการวิจัย (Index Of item-Object Concurrences: IOC) ผลการศึกษาปรากฏว่า ได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 4.42 โดยมีข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องในแต่ละช่วง ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงช่วงค่าความสอดคล้องของแบบประเมินความสอดคล้องเพื่อการวิจัย

ค่าความสอดคล้อง	จำนวนข้อ	ร้อยละ
4.00 – 4.24	8	9.64
4.25 -4.49	15	18.07
4.50 – 4.74	20	24.09
4.75 – 5.00	40	48.19

**ขั้นตอนที่ 4** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่จะเก็บข้อมูลจำนวน 50 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงความเชื่อมั่นรายด้าน ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน
องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	12	0.982
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	6	0.884
2. นโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน	3	0.727
3. สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน	4	0.729
4. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง	3	0.888
5. ทรัพยากรในการศึกษา	5	0.923



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน
6. การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร	7	0.889
7. การบริหารจัดการเรียนรู้	6	0.923
8. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	5	0.918
9. การสร้างความร่วมมือของทุกฝ่าย	6	0.930
10. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	5	0.920
11. การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3	0.868
12. การจัดการความรู้	3	0.910

จากตาราง 2 พบว่าข้อคำถามเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อ แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ส่วนความเชื่อมั่นรายด้าน ในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้แสดงไว้ดังตาราง 3

**ตาราง 3** แสดงความเชื่อมั่นรายด้านในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่นรายด้าน
<b>ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b>	<b>6</b>	<b>0.959</b>
1. การจัดองค์การของสถานศึกษา	4	0.884
2. การดำเนินการของผู้บริหารและครู	3	0.883
3. การจัดระบบการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4	0.908
4. การแสวงหาความรู้ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาเรียนรู้	3	0.852
5. กระบวนการและการจัดการนวัตกรรมเพื่อการศึกษาเรียนรู้	3	0.753
6. การมีผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้	9	0.925

การวิเคราะห์หาอำนาจ (Discrimination) รายข้อ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก โดยใช้เกณฑ์ความความสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ทุกข้อมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .316 – .842 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีช่วงความสัมพันธ์ ดังตาราง 4

**ตาราง 4** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

ช่วงความสัมพันธ์	ความถี่	ร้อยละ
.30 - .50	3	3.61
.51 - .70	45	54.21
.71 - ขึ้นไป	35	42.16

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แล้วจึงนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

**ขั้นตอนที่ 5** สรุปและนำเสนอ เป็นการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขออนุญาตหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอให้ทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม โดยรับกลับคืนด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน ในการนำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาความตามลักษณะของข้อมูลหลังจากที่ได้รับแบบสอบถามมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ [4]

### ผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 5 ระดับการดำเนินการหรือการปฏิบัติตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.91	0.72	มาก
2. นโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน	3.90	0.64	มาก
3. สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน	3.82	0.71	มาก
4. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	3.76	0.72	มาก
5. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.75	0.70	มาก
6. การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร	3.73	0.75	มาก
7. การสร้างความร่วมมือของทุกฝ่าย	3.69	0.70	มาก
8. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.68	0.75	มาก
9. การจัดการความรู้	3.68	0.70	มาก
10. การบริหารจัดการโรงเรียน	3.65	0.70	มาก
11. ทรัพยากรในการศึกษาเรียนรู้	3.61	0.67	มาก
12. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง	3.54	0.81	มาก
รวม	3.71	0.60	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการหรือการปฏิบัติตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ นโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียนตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดการของสถานศึกษา	3.75	0.70	มาก
2. การแสวงหาความรู้ พัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเรียนรู้	3.74	0.72	มาก
3. การจัดระบบการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	3.72	0.66	มาก
4. การดำเนินการของผู้บริหารและครู	3.69	0.67	มาก
5. กระบวนการและการจัดการนวัตกรรมเพื่อการศึกษาเรียนรู้	3.65	0.73	มาก
6. การมีผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้	3.65	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการของสถานศึกษา รองลงมาคือ การแสวงหาความรู้ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเรียนรู้และการจัดระบบการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Xt
X1	1.000												
X2	.578**	1.000											
X3	.594**	.638**	1.000										
X4	.508**	.463**	.647**	1.000									
X5	.617**	.596**	.710**	.660**	1.000								
X6	.768**	.598**	.665**	.597**	.702**	1.000							
X7	.646**	.643**	.713**	.452**	.691**	.748**	1.000						
X8	.699**	.666**	.676**	.520**	.698**	.776**	.812**	1.000					
X9	.608**	.605**	.711**	.565**	.711**	.743**	.811**	.818**	1.000				
X10	.593**	.625**	.669**	.485**	.700**	.692**	.774**	.782**	.796**	1.000			
X11	.545**	.578**	.580**	.445**	.559**	.572**	.616**	.662**	.619**	.604**	1.000		
X12	.546**	.638**	.629**	.511**	.675**	.701**	.730**	.737**	.740**	.693**	.644**	1.000	
Xt	.796**	.745**	.820**	.688**	.837**	.892**	.896**	.899**	.890**	.845**	.701**	.823**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ด้วยกันมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากระหว่าง .701 - .899

## ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Yt
Y1	1.000						
Y2	.783**	1.000					
Y3	.796**	.892**	1.000				
Y4	.649**	.662**	.702**	1.000			
Y5	.711**	.703**	.732**	.658**	1.000		
Y6	.742**	.733**	.716**	.692**	.813**	1.000	
Yt	.878**	.871**	.906**	.805**	.870**	.932**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (B) ด้วยกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงถึงสูงมากระหว่าง .805 - .932

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X1	1.000																			
X2	.578**	1.000																		
X3	.594**	.638**	1.000																	
X4	.508**	.463**	.647**	1.000																
X5	.617**	.596**	.710**	.660**	1.000															
X6	.768**	.598**	.665**	.597**	.702**	1.000														
X7	.646**	.643**	.713**	.452**	.691**	.748**	1.000													
X8	.699**	.666**	.676**	.520**	.698**	.776**	.812**	1.000												
X9	.608**	.605**	.711**	.565**	.711**	.743**	.811**	.818**	1.000											
X10	.593**	.625**	.669**	.485**	.700**	.692**	.774**	.782**	.796**	1.000										
X11	.545**	.578**	.580**	.445**	.559**	.572**	.616**	.622**	.619**	.604**	1.000									
X12	.546**	.638**	.629**	.511**	.675**	.701**	.730**	.737**	.740**	.693**	.644**	1.000								
X	.796**	.745**	.820**	.688**	.837**	.892**	.896**	.899**	.890**	.845**	.701**	.823**	1.000							
Y1	.643**	.622**	.691**	.570**	.678**	.752**	.774**	.764**	.783**	.765**	.639**	.734**	.852**	1.000						
Y2	.603**	.611**	.661**	.520**	.642**	.695**	.724**	.710**	.740**	.719**	.593**	.723**	.803**	.783**	1.000					
Y3	.626**	.629**	.674**	.519**	.663**	.758**	.768**	.761**	.758**	.730**	.665**	.787**	.843**	.796**	.829**	1.000				
Y4	.487**	.518**	.568**	.418**	.616**	.619**	.678**	.675**	.668**	.674**	.509**	.639**	.719**	.649**	.662**	.702**	1.000			
Y5	.567**	.535**	.596**	.570**	.691**	.703**	.718**	.734**	.736**	.665**	.607**	.723**	.795**	.711**	.703**	.732**	.658**	1.000		
Y6	.607**	.596**	.627**	.595**	.723**	.731**	.748**	.761**	.766**	.696**	.592**	.755**	.831**	.742**	.733**	.716**	.692**	.813**	1.000	
Y	.670**	.664**	.717**	.613**	.764**	.807**	.823**	.834**	.841**	.796**	.679**	.827**	.917**	.878**	.871**	.906**	.805**	.870**	.932**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมากระหว่าง .719 - .917

### 3. ผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	R	R <sup>2</sup>	B	S.E.b	$\beta$	t	Sig.
Constant			.291	.087		3.352	.001
ด้านความร่วมมือของทุกฝ่าย (X9)	.841	.707	.128	.041	.148	3.101	.002
ด้านการจัดการความรู้ (X12)	.894	.799	.213	.033	.249	6.470	.000
ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และ วิชาการของผู้บริหาร (X6)	.912	.832	.107	.034	.133	3.167	.002
ด้านทรัพยากรในการศึกษา (X5)	.919	.844	.081	.035	.090	2.311	.022
ด้านการบริหาร จัดการโรงเรียน (X7)	.923	.852	.102	.041	.118	2.496	.013
ด้านการส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ (X8)	.926	.857	.097	.040	.116	2.436	.015
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X11)	.927	.860	.060	.026	.072	2.311	.022
ด้านความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X10)	.929	.862	.082	.037	.095	2.243	.026
ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง (X4)	.930	.864	.048	.023	.064	2.053	.041

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตารางข้างต้นว่า ปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัย มีถึง 9 ปัจจัยด้วยกันที่ส่งผลหรืออธิบายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยอธิบายได้ถึงร้อยละ 86.40 ซึ่งปัจจัยดังกล่าว มีปัจจัยด้านความร่วมมือของทุกฝ่าย (X9) ส่งผลได้มากที่สุด ด้านการจัดการความรู้ (X12) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร (X6) ด้านทรัพยากรในการศึกษา (X5) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน (X7) ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (X8) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X11) ด้านความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X10) และด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง (X4) ส่งผลน้อยที่สุด ส่วนอีก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) ด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน (X2) และด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน (X3) ที่ไม่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

### สรุปผลและอภิปรายผล

#### สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการหรือการปฏิบัติตามปัจจัยในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้านเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียนด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในและนอกโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเชิง

สร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร ด้านการสร้างร่วมมือของทุกฝ่าย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ด้านทรัพยากรในการศึกษาเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองตามลำดับ

2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กรของสถานศึกษา การดำเนินการของผู้บริหารและครู การจัดระบบการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การแสวงหา พัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเรียนรู้ กระบวนการและการจัดการนวัตกรรมเพื่อการศึกษาเรียนรู้ และการมีผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

3. ปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัย ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.917$ ) และมีเพียง 9 ปัจจัยเท่านั้น ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 86.40 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยด้านความร่วมมือของทุกฝ่าย การจัดการความรู้ การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร ทรัพยากรในการจัดการจัดการศึกษา การบริหารจัดการโรงเรียน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การสร้างความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง ส่วนอีก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารนโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน ไม่มีส่วนร่วมในการส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่อย่างใด

#### อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน อธิบายได้ว่า

1. ผลจากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาผลรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันตามลำดับ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน การส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้ปกครอง ทรัพยากรในการศึกษาเรียนรู้ การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และวิชาการของผู้บริหาร การบริหารจัดการโรงเรียน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การสร้างร่วมมือของทุกฝ่าย ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดการความรู้ หากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ดำเนินการหรือปฏิบัติตามปัจจัยดังกล่าว จะส่งผลให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับนักวิจัยหลาย ท่านที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น [5] ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับของการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย และเพื่อพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม มอค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรม มอค์การ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจ และระบบองค์กร

นอกจากนี้ [6] ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการใ้ช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาสถานศึกษา



ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามวินัย 5 ประการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มีการสารประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์สามัคคี การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การระดมสมอง ร่วมกันคิดนำไปสู่การตัดสินใจ ส่วนวิธีการคิดและมีมุมมองที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นตนเอง ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ใหม่ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พิจารณาจากสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยในการตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผล ความถูกต้อง สร้างทัศนคติใหม่ว่าเปลี่ยนแปลงได้ ฝ่าฟันที่เรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ ใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ปัญหา ปลุกฝังจิตสำนึกการทำงานปฏิบัติ ตัดตนเป็นตัวอย่างที่ดี การคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญของงาน บุคลากรนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้สร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทราบ ถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม ปัจจัยการบริหารหลักสูตรการสอน ปัจจัยการพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพและปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลจากการวิจัย ที่พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาผลรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดองค์กรของสถานศึกษา การดำเนินการของผู้บริหารและครู การจัดระบบการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การแสวงหา พัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเรียนรู้ กระบวนการและการจัดการนวัตกรรมเพื่อการศึกษาเรียนรู้ และการมีผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น หากสถานศึกษาปรับตนเองเข้าสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ให้ได้ ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับ [7] ได้วิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำในระบบของ วิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) โดยใช้วิธีวิจัยเชิง คุณภาพ ใช้การสำรวจ และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) และวินัยของผู้นำ (Leadership Disciplines) ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) การสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นปัจจัยที่กำหนดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วน [8] ก็ได้วิจัยเรื่องการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียนรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ฝ่ายพยาบาล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ระดับสูงในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง การมีแบบแผนความคิดการสร้างสานวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับสูง ความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฝ่ายพยาบาลของสังกัดกระทรวงกลาโหมสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสังกัด กรุงเทพมหานครและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านมีแบบแผนความคิดอยู่ระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การสร้างสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลางสังกัดกระทรวงกลาโหม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การเป็นบุคคลรอบรู้ การสร้างสานวิสัยทัศน์

ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับสูงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็น ระบบอยู่ในระดับปานกลางและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

[9] ได้ศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตรกรผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนที่เป็นวัยทำงานซึ่งมีความรับผิดชอบต่อการเรียน เป็นผู้ชี้แนะมากกว่าสอน เป็นผู้ชี้แนะเลือกเรียนได้ตาม ความสนใจและมีความพร้อมมากกว่ามีแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตซึ่งใกล้เคียงกับ ผลการวิจัยครั้งนี้

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบนอยู่ในระดับสูงและร่วมกันส่งผลหรืออธิบาย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบนได้ถึงร้อยละ 86.40

อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีส่วนสำคัญในการ นำพาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ทางด้านการจัดการของสถานศึกษาการดำเนินการของผู้บริหารและ ครู การจัดระบบการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การแสวงหา พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษาเรียนรู้ กระบวนการและการจัดการ นวัตกรรมเพื่อการศึกษาเรียนรู้และ การมีผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่ กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ [10] ซึ่งพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนา สภาวะผู้นำในองค์ การ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกันและกันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและมีระดับของพัฒนาการขององค์การที่ เป็นไปอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อองค์การนั้น ๆ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัย [11] ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล และศึกษาตัวแปรบรรยากาศร่วมกัน พยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ การทำงานเป็น ทีม การสนับสนุน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดให้เรียนรู้โดยการทดลองและมาตรฐานก การ ปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ [12] วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ระดับการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบระดับการ พัฒนาระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 4) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยทางการบริหาร และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาเขต 9 มี การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมาก การศึกษาเปรียบเทียบพบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีการพัฒนาต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่น 3 กรณี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเป็นบวก

ดังนั้น หากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน ได้ดำเนินการตามปัจจัยความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 9 ปัจจัยดังกล่าว ก็จะมีส่วนส่งผลให้สถาน ศึกษาที่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 3 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเรียนรู้ของโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้ดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม ปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ให้เข้มแข็ง เพื่อจะนำพาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโอกาสต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อจะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ตอนบน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัย หวังว่าผลการวิจัยจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากผู้มีพระคุณหลายท่านนับตั้งแต่ท่านอาจารย์ मुख-อาจารย์ปราณี วงษ์ชวลิตกุล ผู้เปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้วิจัยรวมถึง ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด และรองศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ชิวพิมาย ที่ให้คำแนะนำเพิ่มเติมด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช อ. ดร.กรองทิพย์ นาควิเชตร อาจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล ที่ช่วยกรุณาให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ ราชบัณฑิต ศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงศ์ใหญ่ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริ เจริญวัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ อาจารย์ ดร. สงวนพงศ์ ชวนชม และอาจารย์ ดร. ศรีดา ชัยสุวรรณ ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอน และให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สืบพงศ์ ธรรมชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช ชาติตะกานจน์ อาจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง อาจารย์ ดร.สุภาพ เต็มรัตน์ และอาจารย์สุพจน์ อภิศักดิ์มนตรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร. เชาว์ เต็มรักษ์ ผู้ประสานงาน อาจารย์สุเมศตรา บุไธสงค์ ที่ได้ช่วยเหลือและได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน เพื่อนร่วมสถาบัน และเพื่อนครูผู้ให้ความช่วยเหลือทุกคน ที่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลและสนับสนุนงานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- [1] ธีระ รุญเจริญ (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *รายงานการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบาย สพฐ.ประจำปีงบประมาณ 2552 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: แมทซ์พอยท์.
- [3] ศีโรจน์ ผลพันธิน (2548). *แนวคิดและวิสัยทัศน์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (ออนไลน์) (พ.ศ. 2548-2551), 30 April 2006, สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2006 จาก <http://dusithsot.dusit.ac.th/planning/policy/01-25-05-48.doc,1>.
- [4] พิเชิต ฤทธิจรูญ (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือราชภัฏพระนคร.

- [5] ลือชัย จันทรโป (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [6] ประธาน เสนิงวงศ์ ณ อยุธยา (2546). การพัฒนาการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- [7] Doreen R. Osborne. (2006). *The Learning Organization and Leadership for the College System*. [On-line]. Available 30 April 2006, Available: from <http://www.lib.umi.com/disserrtation/fullcit/MQ25874Memmorial University of Norfroundland.Mai36/04>.
- [8] บุปผา พวงมาลี (2542). การรับรู้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] สุพัตรา จารุวัฒนาพานิช. (2543). องค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- [10] วีรวิฑู มาพะศิริรานนท์ (2548). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชรรคมกมลการพิมพ์. แปลจาก Michael J. Marquardt. 2005. *Building the Learning Organization: Master the 5 elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing, 2548.
- [11] เสาวรส บุนนาค (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [12] วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและวิพากษ์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

## CAUSAL FACTORS ON SENSE OF ACADEMIC OPTIMISM AFFECTING PROFESSIONAL COMMITMENT AND TEACHING EFFECTIVENESS OF TEACHER IN SECONDARY SCHOOLS OF UPPER NORTHERN PROVINCES

ไพโรภ รัตนชูวงศ์<sup>1</sup>, วินัย ดำสุวรรณ<sup>2</sup>, มณฑป ไชยชิต<sup>3</sup>, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ<sup>4</sup>

Pairop Rattanchuwong<sup>1</sup>, Winai Damsuwarn<sup>2</sup>, Moldhop Chaiyachit<sup>3</sup>, Wisut Wichitputcharporn<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นิสิตศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>4</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2) ศึกษาตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู และ 3) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 450 คน ได้มาจากการ สุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 โรงเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 412 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.56 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยสรุปได้สามประการดังนี้ ประการแรก องค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบนมีสามองค์ประกอบคือ ความมีประสิทธิภาพของครู ความเชื่อถือว่าวางใจในตัวนักเรียนและผู้ปกครอง และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู ประการต่อมา ตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน คือ ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศโรงเรียน ประการสุดท้าย การเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนสนับสนุน และบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งตัวแบบที่ได้มีความตรงตามทฤษฎี โดยตัวแบบนี้อธิบายความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู ร้อยละ 60 และ 49 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ประสิทธิผลการสอน

## Abstract

The objectives of this research were to investigate 1) factors on sense of academic optimism affecting professional commitment and teaching effectiveness of teachers in secondary schools of Upper Northern Provinces; 2) antecedent variables of the sense of academic optimism; and 3) causal factors on the sense of academic optimism. A sample of 450 was randomly selected from teachers of the 45 schools. The instrument used to collect the data was a questionnaire constructed by the researcher. The data from usable 412 questionnaire returns, or 91.56 percent, were analyzed in terms descriptive statistics, correlation coefficient, factor confirmation analyses, and path analyses.

The research results were as follows. Firstly, there were three constructs of sense of academic optimism of the teachers: teachers' senses of efficacy, teachers' sense of trust in students and parents, and commitment to the profession. Secondly, antecedent variables of the sense of academic optimism were principals' distributed leadership and school climate. Finally, changing of the optimism effected teachers' professional commitment and their teaching effectiveness, depending on principals' distributed leadership and school climate. This model was consistent with the theory. It explained teachers' professional commitment and their teaching effectiveness up to 60 and 49 percent, respectively.

**Keyword:** Sense of academic optimism, Professional commitment, Teaching effectiveness

## บทนำ

นับแต่ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่าสิบปี จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีการจัดการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการ และประสานเชื่อมโยงกัน โดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ สมศ.เป็นองค์กรมหาชน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก และรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงอีกมากมาย หนึ่งในปัญหานั้นคือด้านคุณภาพครู พบว่าคุณภาพของครูด้อยลง เนื่องจากคนเก่งไม่นิยมเข้ามาสู่วิชาชีพครู จะเห็นได้จากมีผู้เลือกเรียนคณะครุศาสตร์ ครุศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ หรือเข้าเรียนในสาขาอื่นไม่ได้จึงมาเรียนครู ดังที่ทราบผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครูนั้นต้องมีความรัก และศรัทธาต่อวิชาชีพครูโดยมีความเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นที่ยิ่งประสงค์ของสังคม ในขณะที่เดียวกันคุณภาพของคนที่เป็นครูก็ลดลง อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น เรื่องเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ระบบประเมินความรู้ ความสามารถที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า การไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมเหมือนในอดีต เป็นต้น สาเหตุเหล่านี้ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ครูไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ทำให้ครูเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูโดยรวมลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในที่สุด [1] ดังนั้นผู้อยู่ในวิชาชีพครูจะต้องมีใจ ในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรัก ชื่นชมใน ความสำคัญของวิชาชีพ ยอมรับเงินเดือน และผลตอบแทนที่น้อยได้ ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้นคนที่ประกอบอาชีพครูต้องมีทัศนคติ และมีความเชื่อที่ดีต่อวิชาชีพครู เพราะทัศนคติ และความเชื่อจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของครู

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อของครูกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการศึกษาความเชื่อระดับปัจเจกที่ครูมีต่อตนเอง นักเรียน และวิชาที่สอน พบว่าความเชื่อของครูมีส่วนสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาวิธีการสอน และแรงจูงใจของครู จากข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความเชื่อเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ [2] มีความเชื่อของครูอย่างหนึ่งที่เรียกว่าความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ (sense of academic optimism) ซึ่งเป็นความเชื่อระดับบุคคลที่เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของครู ความเชื่อดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาสองทฤษฎีคือ จิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) ของ ซิลิกแมน [3] และทฤษฎีสติปัญญาทางสังคม (social cognitive theory) ของ แบนดูรา [4] (1997)

ครูช [5] ได้ทำการศึกษาระยะประกอบของการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ และหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ และความผูกพันต่อวิชาชีพ พบว่าครูในระดับชั้นประถมศึกษาในรัฐ โอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการประกอบด้วย ความรู้สึกถึงการมีประสิทธิภาพของครู ความเชื่อต่อไว้วางใจในตัวนักเรียน และผู้ปกครอง และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู และพบว่าความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู (professional commitment) ซึ่งสอดคล้องกับ เบรด ฮอยและฮอย [6] ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อยืนยันองค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ผลการศึกษาพบว่ามียังประกอบเช่นเดียวกัน แต่ในงานวิจัยของ ครูช [5] ยังมีข้อจำกัดในหลายประเด็น เขาได้เสนอแนะในลักษณะข้อคำถามให้ค้นหาคำตอบ และทำการศึกษาต่อดังนี้ ตัวแปรที่มาก่อน (antecedent) ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีมีอะไรบ้าง ภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพทางสังคม มีอิทธิพลต่อการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการหรือไม่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูหรือไม่

จากผลการศึกษา และข้อคำถามของ ครูช [5] เป็นประเด็นที่ผู้วิจัยนำมา ศึกษาในงานวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า 1) ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีของครูในประเทศไทยมีองค์ประกอบ ที่แตกต่างจากข้อค้นพบในต่างประเทศหรือไม่ 2) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูหรือไม่ 3) การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ส่งผลความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครูอย่างไร

รูปแบบภาวะผู้นำของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เรียกว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสับปันส่วน (distributed leadership) ตามแนวคิด ของ กอร์ดอน [7] และ สมิธ [8] บรรยากาศโรงเรียน ผู้วิจัยใช้บรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ เบตตี้และเฮลลอน [9] ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีของครู ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิดของ เบรด ฮอยและฮอย [6] ความผูกพันต่อวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิดของ เมเยอร์ อเลนและสมิธ [10] และประสิทธิผลการสอน ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิดของไฟรเซน [11] โดยทำการศึกษากับครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเก้าจังหวัดได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย แพร่ น่าน พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน และอุตรดิตถ์ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ได้มีความแตกต่างกันในด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ที่ตั้งของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ใน เขตอำเภอ หรือตำบลที่มีความเจริญ ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษา มีอาชีพ มีรายได้ที่แน่นอน และมีความพร้อมในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศไทย ข้อค้นพบจากงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับโรงเรียนมัธยมที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้เป็นจำนวนมากในประเทศไทย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และ ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรคือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากจำนวนโรงเรียน 216 โรงเรียน ครูจำนวน 9,962 คน ใน 9 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย แพร่ น่าน พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน และอุตรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่าง คือครู จำนวน 450 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่มาก่อนคือภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสับปันส่วน (DL) และบรรยากาศโรงเรียน (CM) ตัวแปรแฝงภายนอกคือความรู้สึกถึงการมอง โลกในแง่ดีทางวิชาการของครู (AO) และตัวแปรแฝงภายในคือความผูกพันต่อวิชาชีพ (PC) และประสิทธิผลการสอนของครู (TE)

เค้าโครงความคิดรวบยอดของตัวแปรแต่ละตัวมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสับปันส่วน (DL) ประกอบด้วย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย (VMG) วัฒนธรรมโรงเรียน (CULT) การปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำ (PRACT) และความรับผิดชอบร่วม (RESP)
2. บรรยากาศโรงเรียน (CM) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ENPHY) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (ENSOC) สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ (ENEFF) และสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ (ENACD)
3. ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู (AO) ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู (EFFCN) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจในตัว นักเรียนและผู้ปกครอง (TRUST) และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู (EMACD)
4. ความผูกพันต่อวิชาชีพ (PC) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก (FEEL) ความผูกพันต่อเนื้อ (CONT) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (STRD)
5. ประสิทธิภาพการสอนของครู (TE) ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ (DSGN) การมอบหมายงานให้นักเรียน (WRKG) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน (EVLU) การเรียนรู้ของนักเรียน (LRNG) และความเชี่ยวชาญในการสอน (EXPRT)

### เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ชุด ประกอบไปด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู แบบสอบถาม ผ่านการพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนใช้จริง โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 51 คน วิเคราะห์หาเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร



ของคอบบราค พิจารณาปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงที่อยู่ในระดับต่ำ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามอีกครั้ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัย

### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คนจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 45 แห่ง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 412 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.56 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ และวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ โดยตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่า chi-square ( $\chi^2$ ) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ), GFI, AGFI, RMR และ RMSEA ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 64.6 มีอายุระหว่าง 40 ถึง 50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 30.8 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดร้อยละ 71.4 สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มากที่สุดร้อยละ 16.5 และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุดร้อยละ 32.0 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนปันส่วน พันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.10) ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน สิ่งแวดล้อมทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.16) ตัวแปรความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ การให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.42) ตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกถึงค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =3.70) และตัวแปรประสิทธิผลการสอน การมอบหมายงานให้นักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.28) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลจะกองอยู่หนาแน่นที่ค่าสูงๆ และมีความโด่งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (ความโด่งมีค่าน้อยกว่า 3) ยกเว้นตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านความผูกพันต่อเนื้อที่มีความโด่งมาก แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย

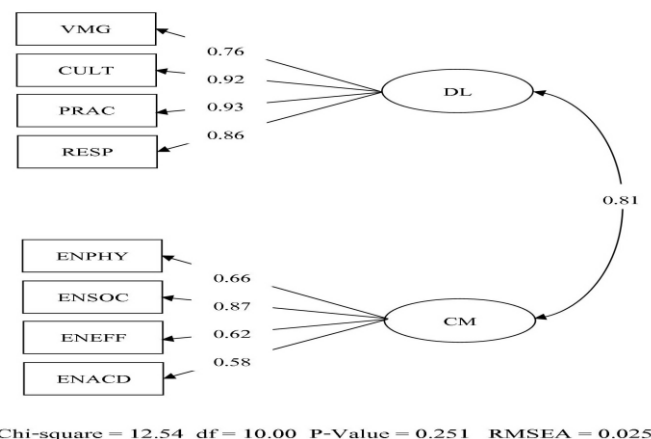
### 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแบบการวัดองค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู (AO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สามตัวคือ ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู (EFFC) ความเชื่อถือว่าวางใจในตัว นักเรียนและผู้ปกครอง (TRUST) และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู (EMACD) เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยประยุกต์จากทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และระบุงองค์ประกอบหลักตัวแปรความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูในบริบทของประเทศไทย โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนแบบโปรแมกซ์ (Promax) และการวิเคราะห์องค์ประกอบในครั้งนี้นำผู้วิจัยพิจารณา ตรวจจับ KMO และใช้วิธีการทดสอบ บาร์เลท (Barlet) เพื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่ามีค่าองค์ประกอบระหว่าง .436-.917 ซึ่งค่านี้กำหนดองค์ประกอบต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ [12] โดยองค์ประกอบความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ซึ่งอธิบายสามองค์ประกอบหลักดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพ

ของครู สามารถอธิบายได้ร้อยละ 50.82 ของการแปรผันของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อถือว่าวางใจในตัวของนักเรียน และผู้ปกครอง สามารถอธิบายได้ร้อยละ 10.91 ของการแปรผันของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบที่ 3 การให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู สามารถอธิบายได้ร้อยละ 5.92 ของการแปรผันของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด และทั้งสามองค์ประกอบ ที่สกัดรวมกัน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 67.65 ของการแปรผันของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบความแปรปรวนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มสาระที่สอน อายุราชการ ขนาดโรงเรียน และที่ตั้งโรงเรียน ผลการทดสอบพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพบางอย่าง ได้แก่ อายุ อายุราชการ และการเข้าอบรมทางวิชาการที่พบความแตกต่างในบางองค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ

**3. การศึกษาตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

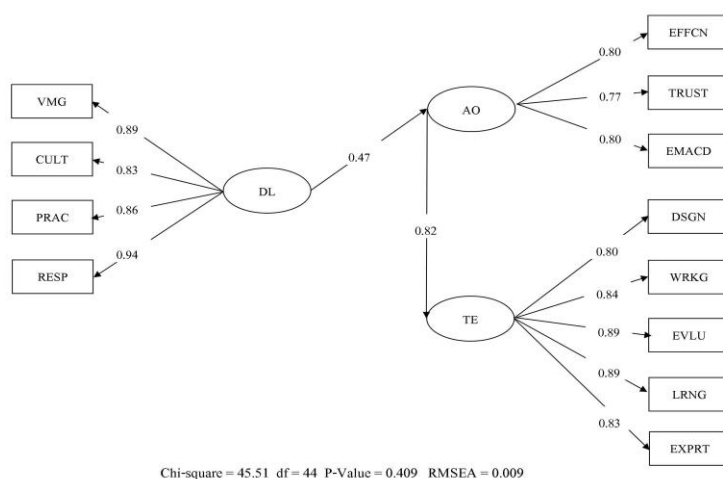
ในการศึกษาตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู คือภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา (distributed leadership) และบรรยากาศโรงเรียน (school climate) เป็นตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ดังนั้นก่อนที่ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirm factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกของตัวแปรที่มาก่อนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 1



**ภาพที่ 1** องค์ประกอบของตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ หลังปรับดัชนีความกลมกลืน (fit indices) ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

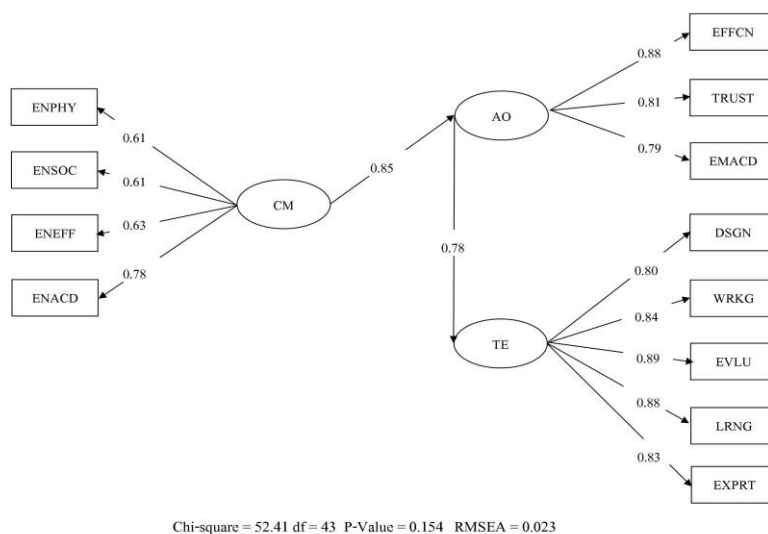
ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการคือ ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วน และบรรยากาศโรงเรียน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในรูปแบบต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรสังเกตได้ในการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับสูง (ค่ามากกว่า .50) และดัชนีความกลมกลืน (fit indices) ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนี้  $\chi^2 = 12.54$ ,  $df = 10$ ,  $P\text{-value} = 0.25$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = .97$ ,  $RMSEA = 0.03$ ,  $RMR = 0.005$

จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบตัวแปรที่มาก่อน และหาความสัมพันธ์ ของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทาง วิชาการ และประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วน ของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มาก่อน (antecedent variable) ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูเป็นตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variables) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปร ตามตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ตรวจสอบความตรงของตัวแบบ (validation of the model)โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) แสดงผลดังภาพที่ 2



**ภาพที่ 2** ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหาร ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู และประสิทธิผลการสอนของครู

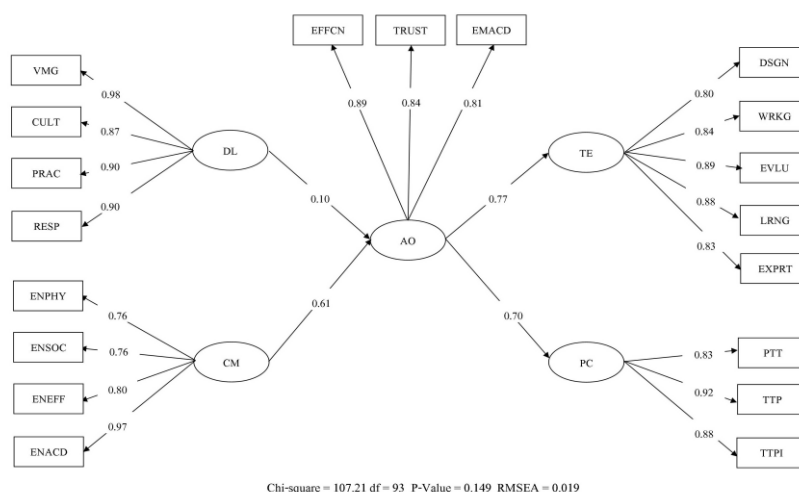
จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปร สาเหตุที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นมีความเหมาะสมกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=45.51$ ,  $df=44$ ,  $P\text{-value}=0.41$ ,  $GFI=0.98$ ,  $AGFI=0.97$ ,  $RMSEA=0.009$ ,  $RMR=0.009$ ) เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .47) และส่งผลให้ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางตรงสูงต่อประสิทธิผลการสอนของครู (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .82) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝงภายในตามตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหารอธิบายความแปรปรวนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูได้ ร้อยละ 25 และประสิทธิผลการสอนของครูได้ร้อยละ 67 นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อม (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .39) ต่อประสิทธิผลการสอนของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู



**ภาพที่ 3** ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู และประสิทธิผลการสอนของครู

จากภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยบรรยากาศโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=52.41$ ,  $df=43$ ,  $P\text{-value}=0.15$ ,  $GFI=0.98$ ,  $AGFI=0.96$ ,  $RMSEA=0.023$ ,  $RMR=0.008$ ) เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .85) และส่งผลให้ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางตรงสูงต่อประสิทธิผลการสอนของครู (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .78) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝงภายในตามตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่าบรรยากาศโรงเรียนอธิบายความแปรปรวนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูได้ร้อยละ 72 และประสิทธิผลการสอนของครูได้ร้อยละ 61

จากนั้นผู้วิจัยนำตัวแบบสมการโครงสร้างมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงของตัวแบบโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม ลิสเรล (LISREL) ผลการวิเคราะห์แสดงผลดังภาพที่ 4



**ภาพที่ 4** ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู

จากภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังปรับตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้ ดัชนีความกลมกลืน (fit indices)  $\chi^2=107.21$ ,  $df=93$ ,  $P\text{-value}=0.149$ ,  $RMSEA=0.019$ ,  $GFI=0.973$ ,  $AGFI=0.95$ ,  $RMR=0.009$  เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลการสอนของครู (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .77) ซึ่งมีค่าอิทธิพลสูงกว่าความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .70) และตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรง ต่อตัวแปรความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมากกว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหาร (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .61 และ .10 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝงภายในตามตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูได้ร้อยละ 45 และตัวแปรในตัวแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูได้ร้อยละ 60 และร้อยละ 49 ตามลำดับ

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบนรับรู้ถึงภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสรรปันส่วนของผู้บริหารด้านพันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) ครูรับรู้ถึงบรรยากาศโรงเรียนด้านสิ่งแวดล้อมทางวิชาการมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) ครูมีระดับความคิดเห็นของการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของตนเองด้านการให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) ครูมีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพด้านความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) และประสิทธิผลการสอน ครูมีระดับการปฏิบัติการด้านการมอบหมายงานให้นักเรียนมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ )

2. องค์ประกอบของความรู้สึกรับถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีสามองค์ประกอบได้แก่ ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวนักเรียน และผู้ปกครอง และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู

3. ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนปันส่วนของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกรับถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยมีภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนปันส่วนของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มาก่อน พบว่าตัวแบบมีความสัมพันธ์เชิงเส้น และเหมาะสมกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=45.51$ ,  $df=44$ ,  $P\text{-value}=.41$ ,  $GHI=.98$ ,  $AGFI=.97$ ,  $RMSEA=.009$ ,  $RMR=.009$ ) เส้นทางการอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยมีบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มาก่อน พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นมีความเหมาะสมกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square=52.41,  $df=43$ ,  $P\text{-value}=.15$ ,  $GHI=.98$ ,  $AGFI=.96$ ,  $RMSEA=.023$ ,  $RMR=.008$ ) เส้นทางการอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การศึกษาสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกรับถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ผลการวิเคราะห์พบว่าสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีความกลมกลืน (fit indices) มีค่าดังนี้  $\chi^2=107.21$ ,  $df=93$ ,  $P\text{-value}=0.149$ ,  $RMSEA=0.019$ ,  $GFI=0.973$ ,  $AGFI=0.95$ ,  $RMR=0.009$  โดยตัวแบบนี้อธิบายความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู ร้อยละ 60 และ 49 ตามลำดับ

### อภิปรายผล

1. องค์ประกอบของความรู้สึกรับถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูสอดคล้องกับการข้อค้นพบของครูช [5] ฮอยและคณะ [13] แมคกูแลนและฮอย [14] สมิธ [8] และเบรต ฮอยและฮอย [6] มี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ซึ่งเป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลที่เชื่อว่าตนเอง สามารถทำในสิ่งที่ตนเชื่อให้สำเร็จได้ หากครูเชื่อในความสามารถของตนในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน ย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวนักเรียนและผู้ปกครอง เป็นความรู้สึกที่ดีที่ครูมีต่อนักเรียน และผู้ปกครอง ความเชื่อนี้จะสนับสนุนให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานความเชื่อมาจากความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ โดยการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง 3) การให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู เป็นความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูจะสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (academic press) ให้เกิดขึ้น โดยครูจะมีวิธีการจัดการบริหารห้องเรียน มีวิธีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการต่าง ๆ ครูจะตระหนักว่าหน้าที่หลักของผู้สอนคืองานทางด้านวิชาการ หากครูมีความตระหนักดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนของนักเรียนในที่สุด

2. ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนปันส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกรับถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ แบลร์และคณะ [15] ที่ได้ทำการศึกษาร่วมกันระหว่างภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งส่วนปันส่วนและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู จากการศึกษาของแมคกูแลนและฮอย [14] พบว่ากระบวนการในโรงเรียนหรือบรรยากาศโรงเรียนมีส่วนส่งเสริมต่อการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูและไบเลย์ (อ้างในเกย์ตัน [16]) กล่าวว่าบรรยากาศคือมิติของการมีปฏิสัมพันธ์

กันระหว่างครูที่เชื่อมโยงกันด้วย ทักษะคิด ความเชื่อประเพณีปฏิบัติ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของบริหารและบรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่าเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมากกว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนของผู้บริหาร ความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลการสอนของครู มีค่าอิทธิพลสูงกว่าตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู และบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมากกว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละส่วนมีสัมพันธ์สอดคล้องกับงานของนักการศึกษาหลายคนเช่น แมสคอลลและคณะ [17] พบว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนมีผลทำให้ประสิทธิผลของงานเพิ่มขึ้น หมายความว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การหรือทำให้คนในขององค์การมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น ส่วนความสัมพันธ์ด้านบรรยากาศ พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู สอดคล้องกับงานของแมคกุกแลนและฮอย [14] ที่พบว่ากระบวนการในโรงเรียนหรือบรรยากาศโรงเรียนมีส่วนส่งเสริมต่อการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู และความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู สอดคล้องกับงานของเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ [18] ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเองและการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมได้แก่การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพได้แก่ความผูกพันต่อโรงเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและการรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียนในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนั้นยังมีงาน ของไลท์วูดและคณะ [19] ไชลินส์และมัดฟอร์ด [20] และฮาลินเกอร์และเฮก [21] ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันแบบโดยตรงไม่มากนัก หรือมีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรคั่นกลางอื่น ตัวแปรคั่นกลางเหล่านี้ได้แก่ความเชื่อหรือภาวะทางอารมณ์ของครู เป็นต้น การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูก็เป็นตัวแปรคั่นกลางตัวหนึ่งที่ได้นำมาทดสอบถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยมี แบลร์และคณะ [15] ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วน และการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูพบว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนว่า ตัวแปรความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูมีความสำคัญมากเพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู และเป็นตัวเชื่อมโยงตัวแปรที่มาก่อนคือภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนให้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครู แต่เมื่อพิจารณาจากค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสันทันส่วนของผู้บริหารต่อความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครู พบว่ามีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .10) เมื่อเทียบกับบรรยากาศโรงเรียน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .61) แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบนี้และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

(R<sup>2</sup>)ของตัวแปรแฝงภายในตามตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่าภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสับปันส่วนของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความรู้สึกถึงกา รมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูได้ร้อยละ 45 และตัวแปรในตัวแบบนี้ตัวแปรในตัวแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูได้ร้อยละ 60 และร้อยละ 49 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูจะสูงขึ้นเมื่อตัวแปรที่มากก่อนทั้งสองตัวคือ ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสับปันส่วนของผู้บริหารบรรยากาศโรงเรียน และความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการใช้ภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งสับปันส่วนและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

## เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- [2] Anderson, L. W. (2004). *Increasing Teacher Effectiveness*. Paris: *UNESCO International Institute for Educational Planning*. Retrived May 10, 2010, from [www.unesco.org/iieg](http://www.unesco.org/iieg).
- [3] Seligman, M. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. In Synder, C. and S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Pocket Books.
- [4] Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- [5] Kurz, N. M. (2006). *The Relationship between Teachers' Sense of Academic Optimism and Commitment to the Profession*. Doctoral Dissertation, School of The Ohio State University.
- [6] Beard, K. S., W. K Hoy, and A. W. Hoy. (2009). *Academic Optimism of Individual Teachers: Confirming a New Construct*. Columbus, OH: The Ohio State University.
- [7] Gordon, Z. (2005). *The Effect of Distributed Leadership on Student Achievement*. Doctoral Dissertation, Central Connecticut State University
- [8] Smith, L. M. (2007). *A Study of Teacher Engagement in Four Dimensions of Distributed Leadership in One school District in Georgia*. Doctoral Dissertation, The Graduate Faculty Georgia of Southern University.
- [9] Betty, T. and A. Herron. (2004). *School Climate and Learning. Best Practice Brief*. 31.1-10.
- [10] Meyer, J. P., N. J Allen, and C. A. Smith. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology*, 78. 538-551.
- [11] Friesen, S. (2009). *Teaching Effectiveness: A Framework and Rubric*. Canadian Education Association.
- [12] วินัย ดำสุวรรณ.(2551). *การวิเคราะห์ตัวแปรคู่ในการวิจัยขั้นสูงทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง.
- [13] Hoy, W. K., C. J. Tarter, and W. A. Hoy. (2006). *Academic Optimism: A Second Order Confirmatory Analysis. In W. K Hoy and C. G. Miskel (Ed), Contemporary Issues in Educational Policy and School Outcomes (P. 135-149)*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- [14] McGuigan, L. and W. K. Hoy. (2006). *Principal Leadership: Creating a Culture of Academic Optimism to Improve Achievement for All Students. Leadership and Policy in Schools*, 5.203–229



- [15] Blair, M. et al. (2008). The Relationship between Distributed Leadership and Teachers' Academic Optimism. *Journal of Educational Administration*. 46 (2) 214-228.
- [16] Gayton E. (1999). *What is the Relationship, if any, between the Teacher-Perceived School Climate and the State Accreditation Status of Elementary Schools in West Virginia?* Doctoral Dissertation, West Virginia University.
- [17] Masscall B., K. Leithwood, T. Straus, and R. Sack. (2008). The Relationship between Distributed Leadership and Teachers' Academic Optimism. *Journal of Educational Administration*, 46(2). 214-228.
- [18] เกียรติศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา), ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [19] Leithwood, K. et al. (2004). *How Leadership Influences Student Learning: A Review of Research for the Learning from Leadership Project*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- [20] Silins, H. and W. Mudford. (2002). Leadership and School Result, in Leithwood, K., and P. Hallinger, (Eds), *Second International Handbook of Educational Leadership*. Kluwer Academic Press. Dordrecht. 561-612.
- [21] Hallinger, P. and R. Heck. (1996). *The Principal's Role in School Effectiveness: an Assessment of Methodological Progress, 1980-1995*, in Leithwood, K and P. Hallinger, (Eds), *International Handbook of Educational Leadership and Administration*. Kluwer Academic Publishers. Dordrecht. 723-83.

## การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### THE DEVELOPMENT OF SCHOOLS INTO A LEARNING ORGANIZATION.

สุวิทย์ วงษาไฮ<sup>1</sup> ศิริ ถีอาสนา<sup>2</sup> สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์<sup>3</sup>

Suwit Wongsahai<sup>1</sup> Siri Thee-asana<sup>2</sup> Subann Ieamvijarn<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 และนอกเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม และเพื่อพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น และครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาได้แก่โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 52 โรงเรียน จำนวน 246 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 5 โรงเรียน จำนวน 20 คน ระยะที่ 2 พัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยประกอบด้วย ครู และบุคลากรโรงเรียนเมืองวาปีปทุม จำนวน 69 คน

ผลการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่า แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ปัจจัย มี 48 แนวทาง ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาคูและบุคลากรในโรงเรียนมี 5 แนวทาง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 แนวทาง ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องมี 5 แนวทาง ปัจจัยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมี 7 แนวทาง ปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนมี 3 แนวทาง ปัจจัยการมุ่งใจในการปฏิบัติงานมี 7 แนวทาง ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 6 แนวทาง ปัจจัยการจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียนมี 3 แนวทาง ปัจจัยการพัฒนานวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีมี 4 แนวทาง และ ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันมี 3 แนวทาง ส่วนผลการพัฒนาในระยะที่ 2 พบว่า ได้แนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ปัจจัย 14 กิจกรรม 7 โครงการ โดยมีรายละเอียดของโครงการ ในแต่ละปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยการมุ่งใจในการปฏิบัติงานมี 1 โครงการ คือ โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 1 โครงการ คือ โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ปัจจัยการพัฒนาวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี มี 1 โครงการ คือ โครงการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ 5) ปัจจัยการจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียนมี 1 โครงการ คือโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ

เรียนรู้ และการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน และ 6) ปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนมี 1 โครงการ คือโครงการพัฒนาครูและบุคลากรมืออาชีพ ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินการพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การสังเกตและประเมินผล และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารจัดการคุณภาพคือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการพัฒนา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ การพัฒนาสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### ABSTRACT

The purposes of this research were: to study the guidelines for the development of a school into a learning organization in the school best practices under Maha Sarakham Educational Service Area Office 1, 2, 3 and external areas in Maha Sarakham province. Also, to study the development in Mueang Wapi Pathum School which is under Maha Sarakham Educational Service Area Office 2 into a learning organization. The target group consisted of the school administrators, assistant school administrators, learning strand leaders, group class leaders in all levels and teachers. The research was divided into two phases. The first phase was to study the guidelines for the development of school into a learning organization. The instrument that was used in this phase was a questionnaire on 52 schools best practices: 246 people participated in a detailed-interview on 5 target schools with 20 persons. The second phase was to develop Mueang Wapi Pathum School as a learning organization by using action research. The co-researchers consisted of 69 teachers and personnel in Mueang Wapi Pathum School.

The results of the first phase indicated that the factors enhanced schools to become a learning organization had 48 guidelines. There were 5 factors for teachers and personnel development in schools, 5 factors to change leadership, 5 factors to create a culture and a continually learning climate, 7 factors to set up a vision, mission and strategies, 3 factors related to schools structure, 7 factors for motivations at work, 6 factors for schools effectiveness, 3 factors for knowledge management and information in schools, 4 factors for innovation development and using technology in schools and 3 factors for cooperative learning.

The results of the second phase revealed that there were 6 factors, 14 activities and 7 projects to be guidelines for increases in school development. The details of the projects in each factor were: 1) one project of motivation at work: morale enhancements and work efficiency project, 2) two projects of school effectiveness: library development, a learning resource center including school environment project and an academic excellence enhancement project, 3) one project to change leadership: the changing leadership development project, 4) one project of using innovation development and technology: innovation development and technology computer for learning project, 5) one project of knowledge management and information within schools: development in informational technology for using a knowledge learning system management at work and 6) one project using teachers and

personnel development in schools: professional teachers and personnel in a school development into a learning organization. The research conducted using action research with comprised planning, practical planning, observing and evaluating and practical feedback. Moreover, quality management techniques were: school based management; high performance organization; total quality managements and results based on management were applied in the research. The results of the school development revealed that knowledge of a learning organization had occurred within all levels from personnel, groups and other organizations at the highest level as a whole.

Keyword : The Development of Schools, Learning Organization , Action Research

## บทนำ

วัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในทุกๆองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนคือความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์การของตนให้สามารถดำรงอยู่และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นองค์การที่สามารถบริหารจัดการตามภารกิจประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การเกี่ยวกับการปกครอง องค์การธุรกิจ หรือองค์การทางการศึกษา รวมทั้งองค์การอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ จำต้องอาศัยความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้(Learning Organization) เป็นองค์ประกอบสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว จำต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง ในระดับสถานศึกษา ความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ [1] ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นองค์การประเภทบริการ(Service Organization)ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในด้านการสอนและการเรียนรู้ โรงเรียนจึงควรจะเป็นองค์การประเภท องค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น [2] โรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์การจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ [3] ในความคิดรวบยอดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนไม่ได้มุ่งหวังเพียงแต่การมุ่งสู่ความสำเร็จตามภารกิจ และประสิทธิภาพของโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังมีข้อผูกพันที่จะแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตของประชาชน การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ [4] ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคิตทิงส์ [5] ที่กล่าวสนับสนุนว่า หากเป้าหมายของการศึกษามุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ทั้งสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาในภารกิจทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดที่สุดในสังคมนั้น ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การที่มีโครงสร้าง และ ศูนย์รวมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และ กลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบย่อยขององค์การ 4 มิติ คือ วัฒนธรรม วัตถุประสงค์ และ โครงสร้างองค์การ และมิตಿಯ่อยทั้ง 4 มิติจะต้องเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และการออกแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจแต่กับเนื้อหา และผลผลิตไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้ และการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน [6] และ เซ็นกี [7] กล่าวว่า ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์การ โดยมีการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ของตัวผู้นำ และสมาชิกทุกคนในองค์การ ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐาน หลักการที่สำคัญ 5 ประการ(The Fifth Discipline) ที่ทุกคนจะต้องศรัทธา และ ร่วม ร่วมกันปฏิบัติ ได้แก่ หลักการที่ 1 ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) หลักการที่ 2 รูปแบบความคิด (Mental Model)

หลักการที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ หลักการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

ด้วยความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว จึงมีนักการศึกษา และนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งต่อการพัฒนาคน และองค์การให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ คือ 1) การพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน 5) โครงสร้างของโรงเรียน 6) การจูงใจในการปฏิบัติงาน 7) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 8) การจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน 9) การพัฒนานวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี และ 10) การเรียนรู้ร่วมกัน [ 8-23 ]

ดังนั้นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการนำความรู้ที่ได้หรือแนวคิดใหม่ๆที่ได้ภายในองค์การไปใช้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติ และ ความมีประสิทธิภาพ ขององค์การต่อไป รวมถึงนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ได้อีกด้วย [24] โดยนำปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา

โรงเรียนเมืองวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 68 หมู่ที่ 25 ถนนมหาปรีชาวงศ์ ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2499 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการวิเคราะห์บริบท และพิจารณาปัญหาโดยรวมแล้ว [25] พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน มีปัญหาคือ ขาดแคลนครูเฉพาะด้าน จำนวนครูไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้สอนตรงตามวุฒิ ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปัญหาคือ ครูขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัญหาคือ โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรม และ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีปัญหาคือ สภาพแวดล้อม และ แหล่งเรียนรู้ไม่เหมาะสม ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มีปัญหาคือ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาดำเนินการได้ไม่เต็มที่เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ และโรงเรียนไม่มีผู้อุปถัมภ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำ และไม่เป็นที่น่าพอใจ ปัจจัยการจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน มีปัญหาคือ ห้องคอมพิวเตอร์ และเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อจำนวนครู และนักเรียน ปัจจัยการพัฒนานวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี มีปัญหาคือ ขาดการใช้สื่อ เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลาย และ ตรงตามสภาพจริง ขาดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในบางกลุ่มสาระ การสอนของครูยังเป็นแบบบรรยาย เทคนิคการสอนและการประเมินผลยังไม่หลากหลาย ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกัน มีปัญหาคือ ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากปัญหาอุปสรรคเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขก็จะช่วยให้โรงเรียนพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับโรงเรียนกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพปัญหา ความต้องการในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นแนวคิดทางการบริหารจัดการการศึกษาที่น่าสนใจ ควรแก่การศึกษาค้นคว้าวิจัย และเป็น

แนวคิดที่จะสามารถนำไปแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้วิจัยในฐานะที่มีบทบาทหน้า ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเมืองวาปีปทุม ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยึดตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทดลองใช้แนวทางที่ได้พัฒนาขึ้นกับโรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติ ดิการเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 และนอกเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษได้แก่ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 52 โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ และครูผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 246 คน และได้ดำเนินการศึกษาเชิงลึกโดยการศึกษาค้นคว้า สืบเสาะ และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน และนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 จำนวน 2 โรงเรียน รวมเป็น 5 โรงเรียน ผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่สำคัญในการกำหนดแนวทาง หรือ วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกตและประเมินผล (Observation) และ ขั้นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) โดยดำเนินการ จำนวน 2 รอบ วิธีดำเนินการ เริ่มด้วยการเตรียมการก่อนการพัฒนา โดยการนำคณะครูและบุคลากรไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มี วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อสร้างความตระหนัก และสร้างความรู้ความเข้าใจใน องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงแนวปฏิบัติ และการทดลองปฏิบัติตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนให้

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPIs) ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการกำหนดโครงการ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา และการสร้างเครื่องมือตรวจ ติดตาม วัด และประเมินผลการพัฒนา โดยผู้วิจัย คณะครู และ บุคลากรของโรงเรียนเมืองวาปีปทุมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้บันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระหว่างปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ และประเมินผล การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในโครงการ และใช้การประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ เมื่อได้ดำเนินการครบทุกขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูล ที่เก็บรวบรวมไว้ทั้งหมด และจัดทำรายงานผลการพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก จำนวน 5 คน มาประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการพัฒนา โดยผู้เชี่ยวชาญได้มาตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ตรวจสอบร่องรอยหลักฐาน เอกสารต่าง ๆ รวมถึง การสังเกต การสอบถาม และการสัมภาษณ์ คณะครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อรวบรวมหลักฐานข้อมูลประกอบ การพิจารณาประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้แบบประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น และได้เขียนรายงานผลการวิจัยเพื่อเผยแพร่ต่อไป

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาในระยะที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามประเด็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 10 ปัจจัย มี 48 แนวทาง ได้แก่

1. ปัจจัยการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน มี 5 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบาย แผนงานและมาตรการในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน (2) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง (3) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (4) โรงเรียนจัดให้มีระบบครูเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ และ (5) โรงเรียนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการโรงเรียน (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ แบ่งงาน กำหนดภาระงาน และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ใช้การเสริมแรง และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน (3) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหารและจัดการสถานศึกษา (4) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สร้างความตระหนัก และ พัฒนาให้ครูและบุคลากรรู้จักใช้ภาวะผู้นำผู้ตาม ในการปฏิบัติงาน และ (5) โรงเรียนจัดอบรมครู และบุคลากร ส่งเข้ารับการอบรม จัดโครงการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มี 5 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรรู้จักศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งใน และนอกโรงเรียน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร เชื่อถือ ไว้วางใจ และจริงใจต่อกัน (3) โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก ให้เห็นประโยชน์ ความจำเป็น และปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ (4) โรงเรียนใช้วิธีการประชุมเพื่อนำเสนอผลงาน ขยายผลองค์ความรู้ มีการนิเทศแบบคลินิก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างสายชั้น และ (5) โรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการคิด นอกกรอบ

4. ปัจจัยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มี 7 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการกำหนดวิสัยทัศน์

พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (2) โรงเรียนจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ปลุกฝัง ให้แต่ละคน คิดดี ทำดี ปฏิบัติดี (3) โรงเรียนจัดทำวิสัยทัศน์ในแต่ละสายชั้นก่อนแล้วบูรณาการนำไปสู่วิสัยทัศน์ระดับโรงเรียน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก (4) โรงเรียนจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ระดมความคิดเห็น ศึกษา กรอบภาระงาน และความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิพากษ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (5) โรงเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ (6) โรงเรียนจัดให้ครู และบุคลากร รายงานผลการปฏิบัติงาน และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และ (7) ผู้บริหาร สถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญต่อครู และบุคลากร

5. ปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียน มี 3 แนวทาง คือ (1)โรงเรียนแบ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และ จัดการสถานศึกษาออกเป็น 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป โดยมอบหมายให้รองผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบงานแต่ละขอบข่าย และมอบหมายให้ครู บุคลากรรับผิดชอบ (2) โรงเรียนสอบถามความสนใจของครูและบุคลากร และมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ และ (3) โรงเรียนแต่งตั้งหัวหน้างานแต่ละงาน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้รับผิดชอบ ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ

6. ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 7 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ ปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ (2) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของโรงเรียน (3) โรงเรียนมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามคำสั่งอย่างชัดเจน มีการนิเทศให้ กำลังใจ และแนะนำ อย่างต่อเนื่อง (4) โรงเรียนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (5) โรงเรียนปลุกฝังให้ครู และบุคลากรมีความตระหนักและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน (6) โรงเรียนส่งเสริมและช่วยเหลือให้ครูและบุคลากร จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และ (7) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7. ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 6 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (2) โรงเรียนใช้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน (3) โรงเรียน จัดอบรมครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน (4) โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง (5) โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียน มีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตร และ (6) โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตามผล ประเมินผล เพื่อวางแผน พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

8. ปัจจัยการจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน มี 3 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนจัดห้อง คอมพิวเตอร์ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ นักเรียน ครู และ บุคลากร ได้สืบค้นข้อมูล และศึกษาค้นคว้า ตลอดเวลา และ อย่างเพียงพอ (2) โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ครู และบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ และ (3) โรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในการ บริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

9. ปัจจัยการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 4 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนจัดอบรมครูเพื่อพัฒนาสื่อ / นวัตกรรมจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน (2) โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ (3) โรงเรียนสนับสนุนครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อการใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานและ (4) โรงเรียนสนับสนุนครูและบุคลากรจัดทำวิจัยในชั้นเรียน



10. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกัน มี 3 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนจัดตั้งโรงเรียนเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ (2) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ (3) โรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ร่วมกัน

ผลการศึกษาจากการทดลองพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะที่ 2 ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติและความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพบริบทด้านปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจัดทำรายละเอียดของโครงการ /กิจกรรม จัดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม การวิเคราะห์องค์การโดยใช้ เทคนิค SWOT analysis จัดสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1) พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3) ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ 4) จัดระบบสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 5) ปรับปรุงห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม 6) พัฒนาคุณภาพของโรงเรียน 7) กระจายอำนาจและมอบหมายงานตามความถนัด และความสนใจ 8) ใช้ความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน 9) ใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง 10) ส่งเสริมการจัดทำสื่อ /นวัตกรรม 11) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 12) ส่งเสริมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร 13) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 14) ส่งเสริมการศึกษาอบรม ใฝ่เรียนใฝ่รู้ และ การปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

จากกิจกรรมทั้ง 14 กิจกรรมดังกล่าว ได้รวมกิจกรรมพัฒนาทั้งหมดเป็นโครงการตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติ และความต้องการของครูและบุคลากร ได้กิจกรรมการพัฒนาตามปัจจัย จำนวน 6 ปัจจัย 14 กิจกรรม 7 โครงการ โดยมีรายละเอียดของโครงการดังนี้ 1) โครงการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) โครงการพัฒนาห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 3) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ 4) โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) โครงการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ 6) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน และ 7) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรมืออาชีพ

ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา พบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผู้ก๊พัน มีความคาดหวังสูง และมีความท้าทาย ( $\bar{X} = 5.00$ ) มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.87$ ) และมีความตระหนักในสำคัญของการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.80$ ) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.40$ ) และมีการคิดอย่างเป็นระบบ ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งพัฒนาโดยรวม ( $\bar{X} = 4.20$ ) ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับกลุ่ม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน มีการสร้างที่ มงาน และทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 5.00$ ) และมีการเพิ่มเติมความรู้ และทักษะของการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.87$ ) และลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีระบบเสริมแรงและให้รางวัลในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.90$ ) มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.85$ ) และมีการสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.80$ ) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการประสานกระบวนการคิด และการเรียนรู้ของบุคคล เพื่อเผยแพร่ออกไปในวงกว้าง ( $\bar{X} = 4.30$ ) และมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.27$ )

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 และนอกเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม และเพื่อพัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะที่ 2 พัฒนาโรงเรียนเมืองวาปีปทุมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่า แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ปัจจัย มี 48 แนวทาง ผลการพัฒนาในระยะที่ 2 พบว่า ได้แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ปัจจัย 14 กิจกรรม 7 โครงการ โดยมีรายละเอียดของโครงการ ได้แก่ 1) โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) โครงการพัฒนาห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 3) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ 4) โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) โครงการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ 6) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน และ 7) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรมืออาชีพ ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการพัฒนา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามประเด็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ปัจจัย มี 48 แนวทาง ได้แก่

1. ปัจจัยการพัฒนาคูและบุคลากรในโรงเรียน มี 5 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบาย แผนงานและมาตรการในการพัฒนาคูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน (2) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง (3) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (4) โรงเรียน จัดให้มีระบบครูเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ และ (5) โรงเรียนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ [8] พบว่า ปัจจัยการพัฒนาคูและทีมงานสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สุรัตน์ ดวงชาทม [12] พบว่า เทคนิคการพัฒนาคูและบุคลากรโดยใช้วัฒนธรรมการเรียนรู้คือ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ท และ เรย์โนลด์ [27] กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง มีหลักสูตร การอบรมสัมมนาจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการโรงเรียน (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ แบ่งงาน กำหนดภาระ

งาน และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ใช้การเสริมแรง และการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการโรงเรียน (3) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหารและจัดการสถานศึกษา (4) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สร้างความตระหนัก และ พัฒนาให้ครูและบุคลากรรู้จักใช้ภาวะผู้นำผู้ตาม ในการปฏิบัติงาน และ (5) โรงเรียนจัดอบรมครู และบุคลากร ส่งเข้ารับการอบรม จัดโครงการศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ [9] พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจำเริญ จิตรหลัง [13] พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไคเซอร์ [23] พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

3. ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มี 5 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรรู้จักศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งใน และนอกโรงเรียน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร เชื่อถือ ไว้วางใจ และจริงจังต่อกัน (3) โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก ให้เห็นประโยชน์ ความจำเป็น และปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ (4) โรงเรียนใช้วิธีการประชุมเพื่อนำเสนอผลงาน ขยายผลองค์ความรู้ มีการนิเทศ แบบคลินิก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างสายชั้น และ (5) โรงเรียนสร้างวัฒนธรรม การคิดนอกกรอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง [13] พบว่า ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สุขชาติ ใจภักดี [14] พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบ็นเน็ทท์ และ โอเบรียน [20] พบว่า บรรยากาศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ปัจจัยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มี 7 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (2) โรงเรียนจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ปลุกฝังให้แต่ละคน คิดดี ทำดี ปฏิบัติดี (3) โรงเรียนจัดทำวิสัยทัศน์ในแต่ละสายชั้นก่อนแล้วบูรณาการนำไปสู่วิสัยทัศน์ระดับโรงเรียน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก (4) โรงเรียนจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ระดมความคิดเห็น ศึกษากรอบภาระงาน และความต้องการของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิพากษ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (5) โรงเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ (6) โรงเรียนจัดให้ครู และบุคลากร รายงานผลการปฏิบัติ งาน และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และ (7) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญต่อครู และบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ และ อัญชลี สารรัตน์ [26] พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ จำเริญ จิตรหลัง [13] พบว่า ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5. ปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียน มี 3 แนวทาง คือ (1)โรงเรียนแบ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษาออกเป็น 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป โดยมอบหมายให้รองผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบงานแต่ละขอบข่าย และมอบหมายให้ครู บุคลากรรับผิดชอบ (2) โรงเรียนสอบถามความสนใจของครูและบุคลากร และมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ และ (3) โรงเรียนแต่งตั้งหัวหน้างานแต่ละงาน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้า

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้รับผิดชอบ ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง [13] พบว่า ปัจจัยโครงสร้างขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ ปารีชาติ คุณปลื้ม [10] พบว่า ระบบโครงสร้างมีการออกแบบให้สามารถดัดแปลงแก้ไขได้ มีความยืดหยุ่น และตอบสนองสิ่งที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุษ และคณะ [21] กล่าวว่า ภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้คือจัดโครงสร้างที่ส่งเสริม การติดต่อสื่อสาร และความร่วมมือของสมาชิก

6. ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 7 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ (2) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน (3) โรงเรียนมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามคำสั่งอย่างชัดเจน มีการนิเทศให้กำลังใจ และแนะนำ อย่างต่อเนื่อง (4) โรงเรียนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (5) โรงเรียนปลูกฝังให้ครู และบุคลากรมีความตระหนักและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน (6) โรงเรียนส่งเสริมและช่วยเหลือให้ครูและบุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และ (7) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี ตันติเวชกุล [11] พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นโดยให้การชมเชยหรือรางวัลเป็นรูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ และสุรัตน์ ดวงชาตม [12] พบว่า การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับ เป็นเน็ทท์และโอเบเรียน [20] พบว่า การให้รางวัลหรือการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

7. ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 6 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (2) โรงเรียนใช้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน (3) โรงเรียนจัดอบรมครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน (4) โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง (5) โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตร และ (6) โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตามผล ประเมินผล เพื่อวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ [17] กล่าวว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหารในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) มีการแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือเพื่อผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ 2) จัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตร และจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3) จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน ตามศักยภาพที่ควรจะเป็น 4) จัดให้โรงเรียนมีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนที่เหมาะสม 5) จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง และ 6) ได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล และสอดคล้องกับ เนวิส ,ดิเบลลา และก๊อต [18] กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุษ และคณะ [21] พบว่า ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกับตัวแปรอื่นในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้

8. ปัจจัยการจัดการความรู้และสารสนเทศในโรงเรียน มี 3 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนจัดห้องคอมพิวเตอร์ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียน และ ครู บุคลากร ได้สืบค้นข้อมูล และศึกษาค้นคว้าตลอดเวลา และอย่างเพียงพอ (2) โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ให้แก่ครู และบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ และ (3) โรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี ตันติเวชวุฒิกุล [11] พบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีการดูแลจัดการเรียนรู้ การพึ่งพาข้อมูลข่าวสาร ภูมิความรู้ ภูมิปัญญาเพื่อการตัดสินใจเป็นรูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับจำเรียม จิตรหลัง [13] พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดวิด [3] พบว่า ความรู้ และระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

9. ปัจจัยการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 4 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนจัดอบรมครูเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ (3) โรงเรียนสนับสนุนครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และ (4) โรงเรียนสนับสนุนครูและบุคลากรจัดทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ [8] พบว่า เทคโนโลยีและระบบงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ [9] พบว่า เทคโนโลยีเป็นตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

10. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกัน มี 3 แนวทาง คือ (1) โรงเรียนจัดตั้งโรงเรียนเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ (2) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ (3) โรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐวิวัฒน์พานิช [15] พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ สุชาติ ใจภักดี [14] พบว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาร์ควอร์ท และ เรย์โนลด์ [27] พบว่า การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันขององค์การ จะส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ทั้งนี้เนื่องจากว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ได้ประชุมชี้แจงให้ครู และ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก เห็นคุณค่า และความจำเป็นในการใช้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบ เสริมสร้างพลังใจ และใช้การเสริมแรงในการปฏิบัติงาน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน จัดอบรมพัฒนาครูด้านวิชาชีพ หรือส่งครูเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปจัดการเรียนการสอน และจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ปรับปรุงห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนา ครู และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะทางด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน และการบริหารจัดการให้เพียงพอ ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและติดตั้งเครือข่าย ไร้สาย(Wireless Network)ให้ครอบคลุมทุกอาคาร ส่งครูเข้ารับการอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากร ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จึงทำให้ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวทำให้ครูและบุคลากรรัก ศรัทธาและภักดีต่อโรงเรียน มีความคาดหวังสูงและทำภายใน

การใช้ความสามารถ ทักษะจากการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความคาดหวัง ทำให้ครูและบุคลากรร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น ใฝ่เรียนใฝ่รู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาตม [12] พบว่า คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐ วัฒนพานิช [15] พบว่า ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและสนใจการเรียนรู้มากขึ้น มีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น มีความสนใจ และเต็มใจพัฒนาตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการประยุกต์ใช้ความรู้ต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาสามารถ หาแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ [17] กล่าวว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงสนับสนุน คำนึงถึงความต้องการของคณะครู ทำให้นักเรียนสนใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ กำหนดจุดหมาย ที่ท้าทาย สนับสนุน คณะครูทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำพาสู่ความมั่นใจในตนเองสูง และ จูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่า ความคาดหวังตามปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุธพร ศุภรัตน์ [16] กล่าวว่า การให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานถือเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อที่จะก้าวไปสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็นกี [7] กล่าวว่า ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ของตัวผู้นำ และสมาชิกทุกคนในองค์กร ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

2. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับกลุ่ม โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับกลุ่ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบ สนับสนุนให้ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา และ กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงาน หรือ เครือข่ายในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศที่สดใส ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สมาชิกเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ พบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีการเสนอแนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันมีการรับฟัง เปิดใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมมือ ร่วมใจในการเรียนรู้และปฏิบัติงานทำงานด้วย ความพึงพอใจ มีความสุขใน การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงทำให้ลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ระดับกลุ่ม โดยรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาตม [12] พบว่า คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่ม โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐ วัฒนพานิช [15] พบว่า ด้านการเรียนรู้ระดับทีม มีการเรียนรู้ใน ระดับกลุ่มเพิ่มมากขึ้น สมาชิกทุกคนในองค์กร ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นทีม ส่งผลให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงาน มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น สามารถทำงานแทนกันได้ รวมทั้งมีการวางแผนการประเมินทีมเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก

3. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับองค์กร โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ทั้งนี้เนื่องจากว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาลักษณะของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ โรงเรียนได้จัดอบรมพัฒนาครูด้านวิชาชีพ หรือส่งครูเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไป

จัดการเรียนการสอน และจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกตัวแทนครู เข้าร่วมเป็นกรรมการพิจารณาความดีความชอบประจำปีโดยวิธีตรงและลับ จัดให้มีการประกาศยกย่อง ชมเชยครู และบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหน้าเสาธง และในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม จัดให้ครูได้พบปะพูดคุย ปรีกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละอย่างน้อย 30 นาที มีกิจกรรมระดมสมอง และฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีการสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม และใช้วัฒนธรรมไทย ได้ถูกต้องตามกาล และโอกาส มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะทางด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามภารกิจ โรงเรียนได้ระดมทรัพยากรจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการมีส่วนร่วม และนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ใช้ระบบประกันคุณภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ระบบผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ใช้การบริหารและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีตัวชี้วัดระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานชัดเจน มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ครูและบุคลากรมีโอกาสถ่ายทอดความรู้ ผลงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ หรือรายงานผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน จึงทำให้ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ระดับองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาทม [12] พบว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่เกิดขึ้นในระดับองค์การโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ และ อัญชลี สารรัตน์ [26] พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมากไม่มากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ [8] พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง [13] พบว่า โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ ใจภักดี [14] พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ณัฐ วัฒนพานิช [15] พบว่า การเรียนรู้ระดับองค์การ เมื่อการเรียนรู้ระดับบุคคลมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ระดับกลุ่มเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปในลักษณะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกลุ่มผู้รับบริการ หรือลูกค้าขององค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มต่างๆที่องค์กร รวมทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ท และ เรย์โนลด์ [27] กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กร (corporate learning culture) มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในงานแก่สมาชิก (empowerment) มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (learning technology) ถือเป็น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง รวมถึงการสนับสนุนให้มีการเก็บ ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูล ระหว่างกันได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคล และสถานการณ์

## เอกสารอ้างอิง

- [1] ชีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.
- [2] Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (2008). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. 8<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- [3] Devos, G. Broek, V.H. and Vanderheyden, K..(1998 , December). The Concept and Practice of School-Based Management Contest : Integration of Leadership Development and Organizational Learning. *Educational Administration Quarterly*. 34 (2) :700- 717.
- [4] Middlewood, David and Jacky Lumby. (1998). *Human Resource Management in Schools and Colleges*. London : Paul Chapman.
- [5] Keatings, D.P. (1998). Human Development in Learning Society. in *International Handbook of Educational Change*. pp.706-707. Dordrecht : Kluwer Academic.
- [6] มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. (2549). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. แปลจาก Building the Learning Organization โดย บดินทร์ วิจารณ์ และ วีรวิทย์ มาฆะสีรานนท์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- [7] Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. London : Random House.
- [8] สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- [9] สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547) *การพัฒนาตัวแบบซึ่งรวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- [10] ปารีชาติ คุณปลื้ม. (2548). *การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- [11] จารุณี ตันติเวชวุฒิกุล. (2549). *การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- [12] สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- [13] จำเริญ จิตรหลั่ง. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- [14] สุชาติ ใจภักดี. (2550). *รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.



- [15] ณัฐ วัฒนพานิช. (2550). *รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกลุ่มบุคลากรโรงเรียนในเครือสารสาสน์. ดุษฎีนิพนธ์* ป.ร.ด. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- [16] ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). *องค์กรเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [17] วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- [18] Nevis, E., DiBella, A. and Gould, J. (1995, February). Understanding Organization as Learning Systems. *Sloan Management Review*. 36(2) : 73-85.
- [19] David, B.(1997, March). Transformational Leadership and Organizational Learning : Leader Action that Stimulate Individual and Group Learning. *Dissertation Abstracts International*. 58(3) : 0692.
- [20] Bennett, J. K., and O, Brien, M. J. (1994, June). The Building Blocks of the Learning Organization. *Training* .31(6) : 41-49.
- [21] Bush, Tony and others. (1999). *Educational Management Redefining Theory, Policy and Practice*. London : Paul Chapman.
- [22] Daft, Richard L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Orlando. FL : Dryden.
- [23] Kaiser, Sandra M. (2000). *Mapping the Learning Organization : Exploring A Model of Organizational Learning*. Dissertation, Ph.D. Louisiana : Graduate School Louisiana State University. Photocopied.
- [24] ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- [25] โรงเรียนเมืองวาปีปทุม.(2551). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2550*. มหาสารคาม : โรงเรียนเมืองวาปีปทุม.
- [26] วิโรจน์ สารรัตน์ และ อัญชลี สารรัตน์.(2545) *ปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย : ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- [27] Marquardt, M., and Renolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing.

**การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

**A DEVELOPMENT OF INDICATORS ADMINISTRATION IN ACCORDANCE  
WITH PRINCIPLES OF THE GOOD GOVERNANCE FOR INSTITUTIONS  
UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION**

วรวิทย์ ศรีสุวรรณ<sup>1</sup>, ศิริ เจริญวัย<sup>2</sup>, ไพศาล หวังพานิช<sup>3</sup>, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรยา<sup>4</sup>

Worawit Srisuwan<sup>1</sup>, Siri Chareonwai<sup>2</sup>, Paisal Wangpanitch<sup>3</sup>, Chamroenrat Chitchirachan<sup>4</sup>

<sup>1</sup> นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1)พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสม เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและ ตัวบ่งชี้ จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัต์ปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปร ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโทนอนัลด้วยวิธีแวนแมกซ์ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญได้ค่า CVI เท่ากับ .97 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร ครูหัวหน้างานหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1,207 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการดำเนินการข้างต้นมาสร้างแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t - test) เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ การบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน 24 องค์ประกอบ 134 ตัวบ่งชี้ และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า สามารถจัดใหม่ได้เป็น 4 ด้าน 12 องค์ประกอบ 90 ตัวบ่งชี้ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.56 เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ 1) ด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากร อธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 69.78 มี 29 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการบริหารงานพัฒนากิจกรรมนักเรียน อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.53 มี 20 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.64 มี 22 ตัวบ่งชี้ 4) การบริหารงานแผนงานและความร่วม มมือ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.10 มี 19 ตัวบ่งชี้

จากการนำตัวบ่งชี้ที่ค้นพบไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้รู้ชัด ปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่า ตัวบ่งชี้ 90 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ การบริหารกิจการที่ดี

### Abstract

The purposes of this research were 1) to study the components and development of indicators administration in with principles of the good governance for institutions under the office of the vocational education Commission, 2) to examine the validity of key performance indicators for good governance indicators for institutions under the office of the vocational education Commission. The researcher studied several documents, theories, and related studies including comments from the Focus Group in order to create Factors and Indicators. Then, the data were analyzed using Exploratory Factor Analysis. The factors were grouped by using principal component analysis and orthogonal varimax rotation. The research tool used for collecting data was a five rating scale questionnaire. The validity of the content were examined by experts with 0.97 of CVI and 0.97 reliability. The sample of this study consisted of 1,207. Deputy administrators and teachers. A questionnaire based on the indicators was given to 30 parents in the known groups. Data analysis was done by using t-test .

The result showed that there were 4 aspect 24 factors and 134 Indicators for good governance indicators for institutions under the office of the vocational education Commission. However, Exploratory Factor Analysis revealed that there were 4 aspect 12 factors and 90 indicators with 71.56 % variance. Factors loading ranked from the highest to the lowest included 1) Factor on Reserved Supply with 29 indicators at 69.78% variance, 2) Factor Students Activity Administrative with 20 indicators and the variance at 4.53%, 3) Factor Academic Administrative with 22 indicators and the variance at 3.64%, 4) Factor on Planning and Co-operating Administrative with 19 indicators and the variance at 3.10%.

The analysis of the indicators was experiment to the known groups showed statistical significance. This assure that the 86 indicators were Concurrently valid.

**Keyword :** Indicators Good governance

### บทนำ

ประเทศที่พัฒนาแล้วและเป็นผู้นำในด้านอุตสาหกรรมและบริการ จะให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา รวมทั้งมีกฎหมายรองรับในการดำเนินงานความร่วมมือ ในการจัดการด้านอาชีวศึกษา ที่กำหนดให้สถานประกอบการมีหน้าที่ ในการผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันกับสถานศึกษา [1] ประกอบกับแนวทางในการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ ศูนย์กลางการผลิตอาหาร ศูนย์กลางของอุตสาหกรรมยานยนต์ ศูนย์กลางแฟชั่น ศูนย์กลางด้านสุขภาพ เป็นต้น ผู้เกี่ยวข้องด้านการศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้ตระหนักว่า การอาชีวศึกษา

เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถเป็นศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งต้องการกำลังคนที่จบการศึกษาอาชีวศึกษาจำนวนมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน รวมทั้งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายต่างๆ ที่ส่งเสริมให้การอาชีวศึกษาเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม พบว่า ในปี 2548 มีผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับ ปวช . 684,144 คน มีผู้เรียนสายสามัญ 1,040,220 คน คิดเป็นสัดส่วน 41 : 59[2] เปรียบเทียบกับประเทศที่เป็นผู้นำด้านเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่น จะมีสัดส่วนระหว่างผู้เรียนอาชีวศึกษากับสายสามัญ 70 : 30 ดังนั้นคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา จึงมีนโยบายที่จะเพิ่มจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ อย่างไรก็ตามพบว่าเป็นปีการศึกษา 2550 ผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับ ปวช 1 กับผู้เรียนสายสามัญ ม.4 คิดเป็นสัดส่วน 36 : 64 [3]

การมีพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 เป็นแม่บทในการบริหารจัดการการศึกษาอาชีวศึกษา มีผลต่อบริบทการบริหารจัดการอาชีวศึกษาของชาติค่อนข้างมาก ในมาตรา 11 (2) คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด หลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวมสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา และ มาตรา 13 วรรคหนึ่ง การรวมสถานศึกษาเพื่อจัดตั้ง ให้กระทำโดยคำแนะนำของคณะกรรมการอาชีวศึกษาและคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง [4] การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อดำเนินการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพสามารถจัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพในระดับปริญญา โดยการรวมกลุ่มจังหวัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาทั้งประเทศจำนวน 19 สถาบัน ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อ 18 สิงหาคม พ.ศ.2552 กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถาบันให้เป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบกฎหมายที่กำหนด ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องปรับตัวเพื่อสนองต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ค่อนข้างมาก องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น มีงบประมาณ บุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษามากขึ้น ระบบการบริหารจัดการต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนั้นข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้วางกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา หัวข้อที่ 4 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่(4.2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการหลัก 1) ทบทวนระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับ /ประเภทการศึกษา ทั้งวิธีการได้มาของผู้บริหาร และคณะกรรมการต่างๆ องค์กรประกอบ และอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ให้สามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม สร้างกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 3) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลในระดับ /ประเภทต่างๆ ทั้งกรรมการสถานศึกษาและอื่น ๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้นตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบ อดได้ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา[5] ดังนั้นการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลหรืออาจจะใช้ภาษาต่างๆ ว่าการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างยิ่ง

ความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการประเทศโดยใช้ธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ จะเห็นได้จากการมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ .ศ. 2546 ออกมา

ยังคงเจตนาธรรมและแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8,9 และ 10 คือ หลักนิติธรรม ( Rule of law ) หลักคุณธรรม ( Ethics ) หลักความโปร่งใส ( Transparency ) หลักการมีส่วนร่วม ( Participation ) หลักความรับผิดชอบ ( Accountability ) หลักความคุ้มค่า ( Value for money )

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 415 สถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีทำงาน มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เป็นแม่แบบในการจัดการศึกษาที่มีเจตนาธรรมพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้มีการปฏิรูปการศึกษา ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่ และให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่สถานศึกษามีพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งหลักการทั่วไปได้กำหนดให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คุณธรรม ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ที่สำคัญสถานศึกษา ในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมกันจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาได้ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาและเป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพในดำเนินนโยบายและมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับมีคุณภาพและประสิทธิภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา ให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่าง มีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริม ให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต นำสังคมไทยสู่สังคมอุดมปัญญา มีสัมมาอาชีพ มีความสุขตามอัตภาพ มีภูมิคุ้มกัน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

จากความสำคัญของปัญหาที่นำเสนอมา จะเห็นได้ว่า การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องนำไป รับใช้เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง แข่งขันกับสถานศึกษาต่างประเทศที่จะมีการเปิดเสรีทางการศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียน และเป็นการสนับสนุน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
  2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีในแต่ละด้าน
- วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้<sup>[6]</sup> มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารกิจการที่ดี สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตลอดจนจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ 11คนประเมินความเหมาะสมเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี แนวคิดหลักที่ใช้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี ได้แก่ แนวคิดการ

บริหารสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 และแนวคิด พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จากนั้นจัดทำร่างตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี

**ตอนที่ 2** การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construction Validity) ของตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 16,850 คนจาก 415 สถานศึกษา และกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าแผนกวิชาหัวหน้างานจำนวน 1,280 คน ได้มาจากแนวคิดของสตีเวนส์ (Stevens) ทาบาชนิกและฟิเดลล์(Tabachnick and Fidell)[7] กล่าวว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5-10 เท่าของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าแผนกวิชาหัวหน้างาน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเอร์ท (Likert) หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คนตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในลักษณะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของตัวแปร ค่าเฉลี่ยของ I-CVI เท่ากับ .97 แล้วนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือ ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.98

การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 1,207 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 94.29 และนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วย วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบและหมุนแกนแบบออร์โธโกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ [8]

**ตอนที่ 3** การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาการวิจัยตอนนี้ ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4,827 คนจาก 111 สถานศึกษา และกลุ่มตัวอย่างคือครูกลุ่มผู้รู้ชัดจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มผู้รู้ชัด คือ ครูที่มีกา รมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามหลักการบริหารกิจการที่ดีในระดับสูง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการประเมินจากแบบประเมินเชิงสำรวจลักษณะ การปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ย ลักษณะ การบริหารงาน กับเกณฑ์การประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu=3.50$ )ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจลักษณะ การปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี ที่เกิดจากการสกัดปัจจัย จำนวน 90 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้รู้ชัดได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 30 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้รู้ชัดในแต่ละตัวบ่งชี้ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบการกระจายของข้อมูลในแต่ละตัวบ่งชี้และหาค่า ที่

(t-test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu=3.50$ )ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยมีความจริงตามสภาพจริง

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีแสดงไว้ในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตาราง 1 ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	69.78	52.07	52.07
2	4.53	3.38	55.46
3	3.64	2.71	58.18
4	3.11	2.31	60.49
5	2.10	1.56	62.06
6	1.85	1.38	63.44
7	1.82	1.36	64.80
8	1.57	1.17	65.98
9	1.42	1.06	67.05
10	1.40	1.04	68.09
11	1.29	0.96	69.06
12	1.17	0.87	69.93
13	1.13	0.84	70.78
14	1.04	0.77	71.56

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 14 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้ง 134 ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 71.56 โดยความแปรปรวนขององค์ประกอบสูงสุดที่สุตร้อยละ 52.07 ถัดมาเป็นองค์ประกอบที่ 2 ถึงองค์ประกอบที่ 4 มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 3.38, 2.71, 2.31 และ 1.56 ตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 14 มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 0.77 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า องค์ประกอบที่ 13 – 14 มีตัวบ่งชี้ไม่เกิน 2 ตัวบ่งชี้ต้องตัดออกตามเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ ทำให้ได้องค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 12 องค์ประกอบ

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ น้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบการบริหารงาน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		22
1.1 หลักการมีส่วนร่วม	.63 - .52	(8)
1.2 หลักคุณธรรม	.61 - .61	(3)
1.3 หลักความรับผิดชอบ	.63 - .54	(9)
1.4 หลักนิติธรรม	.84 - .82	(2)
2. ด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากร		29
2.1 หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม	.73 - .50	(27)
2.2 หลักความคุ้มค่า	.62 - .59	(2)
3. ด้านการบริหารงานแผนงานและความร่วมมือ		19
3.1 หลักการมีส่วนร่วม	.60 - .50	(8)
3.2 หลักนิติธรรมและคุณธรรม	.61 - .50	(8)
3.3 หลักความรับผิดชอบ	.68 - .54	(3)
4. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษา		20
4.1 หลักนิติธรรมและคุณธรรม	.71 - .56	(14)
4.2 หลักการมีส่วนร่วม	.55 - .50	(3)
4.3 หลักความโปร่งใส	.60 - 50	(3)

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ตามข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ[8]ที่กล่าวว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในช่วง .50 หรือมากกว่าจะได้รับพิจารณาว่ามีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติการ พบว่า การบริหารงาน 4 ด้าน มีจำนวน 12 องค์ประกอบ 90 ตัวบ่งชี้

## 2. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group)

ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวบ่งชี้และทดสอบค่าที่ (t – test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) แสดงไว้ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าการทดสอบค่าที่เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการปฏิบัติจริงของกลุ่มผู้รู้ชัด

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
1.ด้านการบริหารงานวิชาการ				
องค์ประกอบที่ 1 หลักการมีส่วนร่วม				
1.มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.37	.49	9.68***	0.000



องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
2. มีการจัดทำแผนการเรียนและแผนการสอนเผยแพร่ต่อสาธารณะชน	4.40	.49	9.89***	0.000
3. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน	4.50	.51	10.77***	0.000
4. มีการเชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียน-นักศึกษา	4.57	.50	11.59***	0.000
5. มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.43	.50	10.14***	0.000
6. มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองร่วมกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษา	4.50	.51	10.77***	0.000
7. มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.53	.50	11.15***	0.000
8. มีการให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันสร้างกิจกรรมเพื่อปลูกฝังวินัยความมีจิตสาธารณะแก่ผู้เรียนทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง	4.47	.50	10.43***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 2 หลักคุณธรรม</b>				
9. มีการกำหนดระเบียบว่าด้วยการเทียบโอนการศึกษาและเทียบโอนประสบการณ์ของผู้สำเร็จจากสถานศึกษาอื่นที่ย้ายเข้ามาเรียน	4.57	.50	11.59***	0.000
10. มีระบบการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาใหม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา	4.50	.50	10.77***	0.000
11. มีการส่งเสริมคุณให้มีการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในการสอนทุกรายวิชา	4.46	.50	10.43***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 3 หลักความรับผิดชอบ</b>				
12. มีระบบและกลไกการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน	4.43	.50	10.14***	0.000
13. มีการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	4.57	.50	11.59***	0.000
14. มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ	4.50	.51	10.77***	0.000
15. มีการออกแนวปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลชัดเจนครอบคลุม	4.43	.50	10.14***	0.000
16. นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 7 ประการ	4.47	.51	10.43***	0.000
17. นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษามีมาตรฐานวิชาชีพ	4.50	.51	10.77***	0.000
18. มีการใช้งบประมาณเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง	4.43	.50	10.14***	0.000
19. มีผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เหมาะสมคู่ค้ำกับทรัพยากรที่มี	4.46	.51	10.43***	0.000
20. มีผู้เรียนทั้งปัจจุบันและสำเร็จการศึกษาแล้ว ที่มีคุณภาพตามจุดหมาย ของหลักสูตรการศึกษา	4.43	.50	10.14***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 4 หลักนิติธรรม</b>				
21. มีการกำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอน	4.53	.52	10.57***	0.000

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
22. มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.43	.51	9.87***	0.000
<b>ด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากร</b>				
<b>องค์ประกอบที่ 1 หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม</b>				
23. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.50	.51	10.77***	0.000
24. มีการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.43	.50	10.14***	0.000
25. มีการจัดระบบการตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารงบประมาณ	4.40	.49	9.89***	0.000
26. มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม	4.53	.51	11.15***	0.000
27. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	4.43	.50	10.14***	0.000
28. มีการบริหารงบประมาณที่ได้รับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	4.40	.49	9.89***	0.000
29. มีครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.46	.51	10.43***	0.000
30. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้หลักคุณธรรม	4.53	.51	11.15***	0.000
31. มีการระดมจัดหาเงินทุนการศึกษาให้ผู้เรียนที่เรียนดีประพฤติดี	4.57	.50	11.59***	0.000
32. มีการบริหารการตัดสินใจในรูปคณะกรรมการ	4.50	.51	10.77***	0.000
33. มีกระบวนการเปิดเผยที่มาและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา	4.43	.50	10.14***	0.000
34. มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาได้	4.33	.47	9.52***	0.000
35. มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการอนุมัติแผนการใช้งบประมาณ	4.50	.51	10.77***	0.000
36. มีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อสาธารณชน	4.46	.51	10.43***	0.000
37. มีระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง	4.37	.49	9.68***	0.000
38. มีครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการเสนองบประมาณโครงการและจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.40	.49	9.89***	0.000
39. มีครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการเลือกผู้แทนครูเป็นกรรมการสถานศึกษา	4.46	.51	10.43***	0.000
40. มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหาร	4.33	.47	9.52***	0.000
41. มีครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา	4.47	.51	10.43***	0.000
42. มีผู้บริหารที่ประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร	4.50	.51	10.77***	0.000
43. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.43	.50	10.13***	0.000

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
44. มีการส่งเสริมครูและบุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.37	.49	9.68***	0.000
45. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	4.33	.47	9.52***	0.000
46. มีการกำหนดภาระงานครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม	4.37	.49	9.68***	0.000
47. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเต็มตามศักยภาพของตน	4.36	.49	9.68***	0.000
48. มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานในหน้าที่	4.40	.49	9.89***	0.000
49. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานอยู่เสมอ	4.50	.51	10.77***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 2 หลักความคุ้มค่า</b>				
50. มีการใช้อาคารสถานที่อย่างเต็มประสิทธิภาพสำหรับการเรียนการสอนและการให้บริการทางสังคม	4.46	.50	10.42***	0.000
51. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.43	.50	10.14	0.000
<b>3. ด้านการบริหารงานแผนงานและความร่วมมือ</b>				
<b>องค์ประกอบที่ 1 หลักการมีส่วนร่วม</b>				
52. มีแผนงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กับการใช้จ่ายจริง	4.40	.49	9.89***	0.000
53. มีการให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย	4.46	.50	10.43***	0.000
54. มีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเห็นชอบแผนการดำเนินงาน	4.50	.51	10.77***	0.000
55. มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกให้เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกงานนักศึกษา	4.50	.51	10.77***	0.000
56. มีแผนฉุกเฉินไว้สำหรับการบริหารความเสี่ยง	4.46	.50	10.43***	0.000
57. มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการแก่ครูบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา	4.43	.50	10.14***	0.000
57. มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าคุ้มทุน	4.53	.50	11.15***	0.000
59. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการที่มีผลต่อพัฒนาการของผู้เรียน	4.43	.50	10.14***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 2 หลักนิติธรรมคุณธรรม</b>				
60. มีแผนพัฒนาสถานศึกษาและปฏิบัติตามอย่างครบวงจร	4.50	.51	10.77***	0.000
61. มีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบ ข้อบังคับ	4.47	.50	10.43***	0.000
62. มีแผนงานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	4.50	.51	10.77***	0.000
63. มีแผนงานการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	4.53	.50	11.15***	0.000
64. มีการใช้จ่ายเงินรายหัวนักเรียนนักศึกษาตามระเบียบที่กำหนดไว้	4.57	.50	11.59***	0.000
65. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาอย่างเป็นธรรม	4.43	.50	10.14***	0.000
66. มีการจัดสรรงบประมาณที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกภาคส่วนในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.47	.50	10.43***	0.000

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
67. มีบุคลากรปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร และแนวปฏิบัติของสถานศึกษา	4.43	.50	10.14***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 3 หลักความรับผิดชอบ</b>				
68. มีระเบียบ ข้อบังคับ และมีการดำเนินกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา	4.40	.49	9.89***	0.000
69. มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา	4.46	.50	10.43***	0.000
70. มีการสอนวิชาชีพและการทำบัญชีครัวเรือนให้กับประชาชนในชนบท	4.53	.50	11.15***	0.000
<b>ด้านการบริหารงานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา</b>				
<b>องค์ประกอบที่ 1 หลักนิติธรรมและคุณธรรม</b>				
71. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นไปตามหลักของกฎหมาย ศาสนา วิถีประชาธิปไตย	4.57	.50	11.59***	0.000
72. มีระเบียบว่าด้วยการเลือกตั้งนายกองค์การนักศึกษา	4.63	.49	12.66***	0.000
73. มีระเบียบว่าด้วยการจัดกิจกรรมชมรมวิชาชีพและชมรมอิสระ	4.60	.49	12.09***	0.000
74. มีแผนงานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาสู่การมีอัตลักษณ์องค์กร	4.53	.50	11.15***	0.000
75. มีการจัดหาทุนให้นักเรียนที่ยากจน มีผลการเรียนดี มีความประพฤติดี	4.57	.50	11.59***	0.000
76. มีการส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสา	4.47	.50	10.43***	0.000
77. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสรรหาผู้เรียนที่มีคุณธรรมดีเด่นเป็นประจำ	4.50	.51	10.77***	0.000
78. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษามีภาวะผู้นำ	4.53	.50	11.15***	0.000
79. มีการส่งเสริมจัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.43	.50	10.14***	0.000
80. มีโครงการอาสาพัฒนาสังคมชุมชน	4.47	.50	10.43***	0.000
81. มีการเลือกตั้งนายกองค์การนักศึกษาจากนักเรียนนักศึกษาโดยตรง	4.50	.51	10.77***	0.000
82. นักเรียนนักศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกชมรมวิชาชีพและชมรมอิสระ	4.43	.50	10.14***	0.000
83. มีการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.63	.49	12.66***	0.000
84. มีครูและบุคลากรเป็นที่ปรึกษาชั้นเรียน/ชมรมกิจกรรมนักศึกษา	4.43	.50	10.14***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 2 หลักการมีส่วนร่วม</b>				
85. มีคณะกรรมการประเมินผลโครงการที่มาจากทุกแผนกวิชา	4.50	.51	10.77***	0.000
86. มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองในระดับห้องเรียนอย่างเป็นระบบ	4.53	.50	11.15***	0.000
87. มีกระบวนการการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาอื่นเพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข	4.37	.49	9.68***	0.000
<b>องค์ประกอบที่ 3 หลักความโปร่งใส</b>				
88. มีการแจ้งงบประมาณต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบก่อนดำเนินการโครงการต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.57	.50	11.59***	0.000

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	P - value
89. มีการเปิดเผยหรืออนุญาตตรวจสอบข้อมูลข่าวสารราชการได้	4.47	.50	10.43***	0.000
90. ผู้ปกครองสามารถเข้าถึงข้อมูลคะแนนความประพฤติของนักศึกษาได้	4.53	.50	11.15***	0.000

\*\*\*P < .001

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทั้ง 90 ตัวบ่งชี้ เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.63 – 4.33 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีระเบียบว่าด้วยการเลือกตั้งนายกองค์การนักศึกษา (72) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาได้ (34) มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรประเมินการดำเนินงานของผู้บริหาร (40) และมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน (45) และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบค่าที่ (t – test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละ ตัวบ่งชี้ กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง พบว่ากลุ่มผู้วิจัยมีระดับการปฏิบัติต่อตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี ในระดับมากคือปฏิบัติตามคุณลักษณะการบริหารกิจการที่ดีบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทุกตัวบ่งชี้สามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบทั้ง 90 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ตัวบ่งชี้การบริหารงานบริหารทรัพยากร มี 2 องค์ประกอบ จำนวน 29 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 69.78 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .73 - .50

1.2 ตัวบ่งชี้การบริหารงานพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มี 3 องค์ประกอบ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 4.53 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .71 - .50

1.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 3.64 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .63 - .52

1.4 ตัวบ่งชี้การบริหารงานแผนงานและความร่วมมือ มี 3 องค์ประกอบ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 1.85 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .68 - .50

2. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กับกลุ่มผู้วิจัย (Known Group)

พบว่า ครูในสถานศึกษากลุ่มผู้วิจัยมีระดับการปฏิบัติจริงตามตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีในระดับมาก กล่าวคือปฏิบัติบ่อยครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ทุกตัวบ่งชี้และสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดี ทั้ง 90 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน 12 องค์ประกอบ และ 90 ตัวบ่งชี้ มีข้อค้นพบดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากร เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนการบริหารกิจการ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มากที่สุด จะเห็นได้ว่ามีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้สูงถึงร้อยละ 69.78 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การบริหารทรัพยากรที่ดี ซึ่งเป็นการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารจัดการด้านนี้เป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียน รู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรที่ดีประกอบด้วย หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 27 ตัวบ่งชี้ และหลักความคุ้มค่า 2 ตัวบ่งชี้ นั่นคือการบริหารงานบริหารทรัพยากรต้อง ดำเนินถึงการมีส่วนร่วม และความโปร่งใสในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งเมื่อ การบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมเอื้อต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา [9]จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งพบว่า ทั้ง 29 ตัวบ่งชี้ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ ปฏิบัติบ่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าทั้ง 29 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้ มีการระดมจัดหางบประมาณการศึกษาให้ผู้เรียนที่เรียนดีประพฤติดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.57$ ) แสดงว่าสถานศึกษามีการแสวงหาการมีส่วนร่วมกับสังคมเพื่อระดมทรัพยากรให้กับสถานศึกษาเป็นทางออกที่สำคัญเพื่อเพิ่มสภาพคล่องให้กับสถานศึกษาที่ได้รับงบประมาณจากภาครัฐอย่างจำกัด

2. ด้านการบริหารงานพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนการบริหารกิจการสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มากเป็นอันดับสอง จะเห็นได้ว่ามีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้สูงสุดถึงร้อยละ 4.53 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันได้แก่ การให้ผู้เรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนมีความสุข การให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 7 ประการ ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ล้วนแต่เกิดจากการออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนพัฒนาไปตามเป้าประสงค์ งานการบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ล้วนแต่เป็นสายงานสนับสนุน ให้นักเรียนนักศึกษามีพัฒนาการทั้งด้านอารมณ์ สังคมสติปัญญา การมีจิตสาธารณะ การมีจิตประชาธิปไตย การสามารถเรียนรู้ที่จะอยู่กับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษาที่ดีประกอบด้วย หลักนิติธรรม คุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) คือ มีการเลือกตั้งนายกองค์การนักศึกษาจากนักเรียนนักศึกษาโดยตรง อันเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนและประเทศชาติต่อไป [10]

3. ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนการบริหารกิจการสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มากเป็นอันดับสาม จะเห็นได้ว่ามีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้สูงถึงร้อยละ 3.64 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นตัวสะท้อนคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งต้องพึงพาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร มีคุณธรรมต่อผู้เรียนและมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนรวมทั้งสังคมสิ่งแวดล้อมด้วย ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานกิจการวิชาการที่ดี คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักนิติธรรม 22 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) คือ มีการเชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียน- นักศึกษา มีการกำหนดระเบียบว่าด้วยการเทียบโอนการศึกษาและเทียบโอน

ประสบการณ์ของผู้สำเร็จจากสถานศึกษาอื่นที่ย้ายเข้ามาเรียน และ มีการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษาที่ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเลือกตั้งนายกองค์การนักศึกษาจากนักเรียนนักศึกษาโดยตรง แสดงให้เห็นว่า มีการมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนนักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเข้าใจการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อันเป็นหลักคุณธรรม ตัวบ่งชี้ที่สำคัญอีกตัวหนึ่งคือมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในด้านวิชาการ รวมทั้งต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคคลหรือสังคมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน [11] ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ [12]

4. ด้านการบริหารงานแผนงานและความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนการบริหารกิจการที่ดีสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มาก เป็นอันดับสี่ จะเห็นได้ว่ามีความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ร้อยละ 1.85 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งวิวัฒนาการของกระบวนการบริหารจัดการทุกแนวคิดทฤษฎีจะมีการวางแผนอยู่ทั้งสิ้น แสดงว่าการวางแผนมีความสำคัญ ในกระบวนการบริหารจัดการสอดคล้องกับคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนาได้เสนอให้งานแผนงานและความร่วมมือ ให้มีความสำคัญอันดับหนึ่งในโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกจากนั้นภารกิจของงานแผนงานและความร่วมมือ ที่สำคัญอีกประการคือการแสวงหาความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการ รวมทั้งการระดมทรัพยากร เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนนักศึกษา ให้มีความทันสมัย ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานแผนงานและความร่วมมือที่ดี คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรมคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ 19 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) คือ มีการใช้จ่ายเงินรายหัวนักเรียนนักศึกษาตามระเบียบที่กำหนดไว้ นั่นคือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการแสวงหางบประมาณ และความร่วมมือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหารและเพื่อการเรียนการสอน [13]

## เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานความร่วมมือ. ( 2551). คู่มือการดำเนินงานความร่วมมือ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ( 2553). วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม OVEC ยุทธศาสตร์ประจำปี 2553. กรุงเทพฯ.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ( 2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ.
- [4] คณะทำงานโครงการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2552). โครงการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 (สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ). นครราชสีมา : โครงการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5.
- [5] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สรุปผลการดำเนินงาน ๙ ปีการปฏิรูปการศึกษา(พ.ศ.2542-2551). กรุงเทพฯ.

- [6] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.(2552). เอกสารประกอบการสอนนิวิชาสัมมนาวิทยานิพนธ์. นครราชสีมา :  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [7] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- [8] Hair, Joseph F. and others. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6<sup>th</sup> ed Newjersey :  
Pearson Prentice Hall.
- [9] พัชรินทร์ วงศ์จันทร์. (2548). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอก  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการวิจัย ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] รุ่งรังสี วิบูลชัย. (2544). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการพัฒนาในระดับอุดมศึกษา**.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- [11] สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- [12] วรชัย ปานนิตยพงศ์. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุ  
วัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร  
การศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [13] วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). **การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์  
(พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.



## การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและ ด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน

### AN ENRICH CURRICULUM DEVELOPMENT FOR PROMOTING LIFE SKILLS ON DECISION MAKING FOR PROBLEM SOLVING AND COMMUNICATION FOR EARLY ADOLESCENCES IN SCHOOLS

สุชัญญา ว่องวิทย์<sup>1</sup>, วิชัย วงษ์ใหญ่<sup>2</sup>, ไพศาล หวังพานิช<sup>3</sup>, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรยา<sup>4</sup>

Suchanya Wongwith<sup>1</sup>, Wichai Wongyai<sup>2</sup>, Paisal Wongphanich<sup>3</sup>, Chamroenrat Chitchirachan<sup>4</sup>

<sup>1</sup> นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจ  
แก้ปัญหาและด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของ  
หลักสูตรเสริม เป็นนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนารีวิทยา นครราชสีมา จำนวน 30 คน  
และ นักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม กรุงเทพฯ จำนวน 43 คน ใน  
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยมีห้องเรียน  
เป็นหน่วยในการสุ่มตัวอย่าง หลักสูตรเสริมที่พัฒนาได้จาก การวิจัยครั้งนี้มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการเหตุผล  
จุดหมายของหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหา แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล  
ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .70 ถึง 1.00 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.39 ขอบเขต  
เนื้อหาหลักสูตรเสริมมี 4 หน่วยการเรียนรู้ หน่วยที่ 1-3 เป็นการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนปกติ จำนวนเวลา 10  
ชั่วโมง เน้นการให้ความรู้และกระบวนการของการตัดสินใจแก้ปัญหา และการสื่อสาร และหน่วยที่ 4 เป็นการจัด  
ค่ายกลางวัน กิจกรรมที่ใช้เน้นกระบวนการกลุ่ม การมีส่วนร่วม ด้วยการปฏิบัติ เกม สถานการณ์เหมือนจริง และ  
การทำกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย และมีครูเป็นพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม จำนวนเวลาที่ใช้  
15 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจ  
แก้ปัญหาและด้านการสื่อสาร แบบวัดความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการ  
สื่อสาร แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้หลักสูตรเสริม และ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู  
ผู้ใช้หลักสูตรเสริม 13 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมในการพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจ  
แก้ปัญหาและด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา และด้าน  
การสื่อสารของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนารีวิทยา นครราชสีมา และ นักเรียนวัยรุ่น  
ตอนต้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม หลังการ ทดลอง สูงกว่า ก่อนการทดลองใช้

หลักสูตรเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สำเร็จการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝันทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมารีย์วิทยา นครราชสีมา และ นักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม โดยภาพรวมเท่ากับ 4.25 และ 4.29 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (3.50) และมีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .12 และ .13 ตามลำดับ

3. คะแนนความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมารีย์วิทยา นครราชสีมา และ นักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.71 โดยมีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .19

4. คะแนนความคิดเห็นของครูผู้ใช้หลักสูตรเสริมทั้ง 2 โรงเรียน (โรงเรียนมารีย์วิทยา 6 คน โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ 7 คน) จำนวน 13 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรเสริม ต่อการพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 โดยมีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .33

**คำสำคัญ :** หลักสูตรเสริม ทักษะชีวิต ทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร

### Abstract

The purposes of this research were to develop an enrich curriculum for promoting Life Skills on Decision Making for Problem Solving and Communication for Early Adolescences in Schools and to evaluate the effectiveness of the enrich curriculum. The research methodology was comprised of 4 steps. The enrich curriculum duration was for 25 hours. The activities of learning were divided into 4 units: unit 1st - 3rd were conducted in normal classroom for 10 hours; unit 4th was hold in the day camp for 15 hours. The activities involve students working as a group, on their own, in pairs and in sub-groups. Discussion and practical exercises are related to group member's everyday experiences to make the learning and development both dynamic and enjoyable. The curriculum was experimented with 30 early adolescences students in Mathayomsuksa 1 of Marie Vithaya School in Nakhon Ratchasima and with 43 early adolescences students in Prathomsuksa 5 of Assumption Convent Silom School in Bangkok during the second semester of academic year 2011 drawn by Simple Random Sampling. The instruments used were the test with 30 items about knowledge and understanding of Decision Making for Problem Solving (15 items) and Communication Skills (15 items), the behavior observation checklist and the questionnaires to students about the satisfaction of using enrich curriculum and to teachers about the appropriateness of the enrich curriculum. The results of the study were as follow.

1. Marie Vithaya and Assumption Convent Silom early adolescences students post-test was higher than the pre-test scores in the knowledge and understanding of Decision Making for Problem Solving and Communication Skills at the .01 statistical significance.

2. Marie Vithaya and Assumption Convent Silom early adolescences students' average scores of performances of life skills abilities on Decision Making for Problem Solving and Communication show excellent performance level at 4.25 and 4.29, higher than criteria (3.50).

3. Marie Vithaya and Assumption Convent Silom early adolescences students were satisfied of the learning with the enrich curriculum at highest level (4.71).

4. The teachers found out that the enrich curriculum is very effective to the learning of early adolescences students and easy for them to use at highest level (4.56).

**Keyword:** Enrich Curriculum, Life Skills, Decision Making on Problem Solving, Communication Skill

## บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านที่สำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ทำให้ยากที่จะดูแลป้องกันเด็กและวัยรุ่นให้พ้นจากค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ และภัยหลายรูปแบบ เช่น ปัญหาการก่อการร้ายและการค้ายาเสพติดในหลายวิธี ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศไทยในอนาคต ได้สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างและการพัฒนาของประเทศที่ไม่สมดุล ไม่ยั่งยืน และอ่อนไหวต่อผลกระทบจากความผันผวนของปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) จึงได้กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์แรก ไว้ที่การพัฒนาคุณภาพของคน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก นอกจากนี้จะให้ความสำคัญพื้นฐานที่เข้มแข็งแล้ว ยังเห็นการมีทักษะชีวิต การพัฒนาสมรรถนะ และทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ

แม้จะมีการพัฒนาประเทศตามแนว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ปัญหาที่ประเทศไทยต้องเผชิญไม่ได้น้อยลงแต่กลับทวีความรุนแรงขึ้นดังที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่กล่าวว่า สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม และมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และโลกไซเบอร์ ทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุขและสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ วัฒนธรรมที่บงบอกความเป็นไทยไม่สามารถแสดงบทบาทที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนได้จากคนในสังคมมีความถนัดในการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหามากขึ้น การรับรู้ข่าวสารที่รวดเร็วและขาดการไตร่ตรอง การใช้พลังมวลชนต่อรอง การประท้วง การใช้ความรุนแรง ปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติด เป็นปัจจัยลดทอนความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางสังคม และทำให้ประชาธิปไตยอ่อนแอ สังคมไทยเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการพนันโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน และมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในโรงเรียนและสถานศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างน่าเป็นห่วง ความสามารถของผู้เรียนในเรื่องการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ จากพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศทำให้เกิดปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น อัตราการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นหญิงอายุ 13-19 ปี เพิ่มขึ้นจนเป็นวาระแห่งชาติ สื่อมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน การเผยแพร่สื่อต่างๆ ยังไม่มีบทบาทต่อการส่งเสริมการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม สะท้อนได้จากรายการโทรทัศน์ มีภาพของความรุนแรงมาก ขณะที่การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ต่างๆ ส่วนใหญ่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องเพศและการใช้ภาษาที่ไม่เหมาะสม และบางส่วนเป็นเว็บไซต์ที่เข้าข่ายลามกอนาจาร ใช้ภาษาที่หยาบคาย รวมถึงเนื้อหาที่รุนแรง เกมคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นสื่อออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชนอย่างมาก

ส่วนใหญ่เน้นการต่อสู้ ใช้ความรุนแรง มีเนื้อหาทางเพศ เด็กและเยาวชนที่ยังไม่มีภูมิคุ้มกันที่ดี พอ หรือขาดการใช้วิจารณญาณกลั่นกรอง จะเสี่ยงต่อการรับวัฒนธรรมที่ไม่ดีงามมาใช้โดยง่าย

หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการวางนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาจึงถูกตั้งคำถาม เรื่องความรับผิดชอบ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันดับต้นๆ ในการพัฒนาคน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุงแก้ไขฉบับที่ 3 (2553) มาตราที่ 24 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิต โดยเฉพาะทักษะชีวิตด้านการคิดและการแก้ปัญหา โดยกำหนดไว้ว่าให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญปัญหา และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา แผนการศึกษาชาติ คีลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ 2545-2559 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรม และ พัฒนาสังคมที่สมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ในจุดหมายของหลักสูตรข้อ 2 ว่า เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนจะต้องมีสมรรถนะใน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

เมื่อสังเคราะห์เอกสารทั้ง 3 ฉบับที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผู้วิจัยสรุปสมรรถนะเป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ 1) การมี ทักษะชีวิต ซึ่งมี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการคิดแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบของคำว่าทักษะชีวิต และ 2) การใช้เทคโนโลยี

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน เพราะเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าว วดระโตดมีผลกระทบที่ลดระดับลงมาที่เด็กและวัยรุ่นตอนต้น ในสังคมไทย วัยเด็ก ยังได้รับการดูแลอย่างเอาใจใส่จากผู้ปกครอง แต่วัยรุ่นตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงวัยที่อยู่ระหว่างวัยเด็กตอนปลายและวัยรุ่นตอนปลาย เป็นวัยที่เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกาย ภาพ พฤติกรรมและจิตวิทยา การพัฒนาให้เกิดสมรรถนะด้านทักษะชีวิตตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อวัยรุ่นตอนต้นจะมีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่วัยรุ่นตอนปลาย และเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองและพลโลกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นมาใช้พัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรเป็นนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียนสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อายุ 11-14 ปี ในปีการศึกษา 2554 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/3 โรงเรียนนารีวิทยา นครราชสีมา จำนวน 30 คน และ นักเรียน

วัยรุ่นตอนต้นชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม จำนวน 43 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้และการหาประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารสำหรับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน หลักสูตรประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ใช้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนปกติ จำนวนเวลา 10 ชั่วโมง เน้นการให้ความรู้และกระบวนการของการตัดสินใจแก้ปัญหา และการสื่อสาร มีการอภิปราย ชักถาม สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการทำใบงานทั้งส่วนตัวและกลุ่ม การวัดและประเมินผล ใช้ทั้งครูและเพื่อนประเมินเพื่อน ตอนที่ 2 ใช้หน่วยที่ 4 เป็นการจัดกิจกรรมเรียนรู้ด้วยค่ายกลางวัน กิจกรรมที่ใช้เน้นกระบวนการกลุ่ม การมีส่วนร่วมด้วยการปฏิบัติ เกม สถานการณ์เหมือนจริง และการทำกิจกรรมในฐานะการเรียนรู้ โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย 6-8 คน และมีครูเป็นที่เลี้ยงประจำกลุ่ม จำนวนเวลาที่ใช้ 15 ชั่วโมง

2. แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็นทักษะด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา 15 ข้อ และด้านการสื่อสาร 15 ข้อ คุณภาพของเครื่องมือ ได้มาจากการหา ค่าความยากง่าย (Difficulty index) รายข้อของแบบทดสอบ โดยนำไปทดลองใช้กับวัยรุ่นตอนต้นในโรงเรียน 96 คน วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย เลือกข้อทดสอบที่มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 จำนวน 30 ข้อ นำข้อสอบไปหาอำนาจความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อสอบทั้งฉบับ ด้วยการนำไปทดสอบกับนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นอีกกลุ่ม จำนวน 41 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น .96

3. แบบสังเกตพฤติกรรม สังเกตพฤติกรรมกรณีทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสาร ในค่ายกลางวัน จำนวน 19 รายการ กำหนดจากพฤติกรรมบ่งชี้ของทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหา จำนวน 9 รายการ และทักษะด้านการสื่อสาร จำนวน 10 รายการ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้หลักสูตรเสริม

5. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรเสริม

### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรเสริม ครูผู้ช่วยผู้วิจัยโรงเรียนมารีย์วิทยา และโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสาร

2. ในขั้นการทดลอง ผู้ช่วยผู้วิจัยได้แก่ครูโรงเรียนมารีย์วิทยา จำนวน 6 คน และโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์จำนวน 7 คน ใช้หลักสูตรเสริมซึ่งแบ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนปกติ ใช้เวลา 10 ชั่วโมง โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ซึ่งมี 8 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้ หน่วยที่ 1 มี 1 แผน เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับทักษะชีวิต หน่วยที่ 2 มี 4 แผน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร หน่วยที่ 3 มี 3 แผน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหา ตอนที่ 2 ใช้หน่วยที่ 4 ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ในค่ายกลางวัน ใช้เวลา 15 ชั่วโมง มี 11 กิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนเรียนรู้ในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน เกม กระบวนการกลุ่ม สถานการณ์เหมือนจริง บทบาทสมมุติ และฐานการเรียนรู้ และมีการสรุปบทวนพฤติกรรมกรณีผู้มีทักษะชีวิตเทียบกับพฤติกรรมของนักเรียนที่พบในแต่ละกิจกรรม ครูผู้ช่วยผู้วิจัยประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกวันตามแบบสังเกตพฤติกรรม

3. เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริม ครูผู้ช่วยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิต ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่างก่อนการใช้หลักสูตรเสริม
4. นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรเสริม
5. ครูผู้ช่วยผู้วิจัยทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรเสริม

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา และด้านการสื่อสาร ของวัยรุ่นตอนต้นจากโรงเรียนมารีย์วิทยา และนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นจากโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริม แสดงไว้ตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยคะแนนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมของกลุ่มตัวอย่าง

ทักษะชีวิต	N	คะแนน (เต็ม = 30 คะแนน)				$\bar{x}_d$	S.D. <sub>d</sub>	t	p
		ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง					
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.				
ด้านการสื่อสาร	73	7.19	2.64	11.45	1.94	4.26	3.04	11.99***	.000
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	73	8.79	2.88	11.36	1.57	2.56	3.15	6.95***	.000
รวม	73	15.99	4.73	22.81	2.43	6.83	3.83	15.20***	.000

P < .01\*

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารของกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนวัยรุ่นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนมารีย์วิทยา และนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม ซึ่งสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยคะแนนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ทักษะชีวิต	คะแนน							t	p
	เต็ม	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง				
		$\bar{x}$	S.D.	CV	$\bar{x}$	S.D.	CV		
ด้านการสื่อสาร	15	6.77	2.08	30.72	11.60	1.96	16.90	11.00***	.000
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	15	8.37	2.80	33.45	11.43	1.25	10.93	5.79***	.000
รวม	30	15.14	4.04	26.68	23.03	2.28	9.9	18.16***	.000

P < 0.001\*

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารของ นักเรียนวัยรุ่นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนมารีย์วิทยา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อดูความกระจายความรู้ความเข้าใจของนักเรียน ก่อนการทดลองเท่ากับ 26.28 % และหลังการทดลอง เท่ากับ 9.9 % แสดงว่าหลักสูตรเสริมช่วยให้นักเรียนวัยรุ่นโรงเรียนมารีย์วิทยามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารดีขึ้นทั้งสองกลุ่ม (กลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อน) เพราะเปอร์เซ็นต์การกระจายความสามารถอยู่ในระดับต่ำ

**ตารางที่ 3** ตารางแสดงค่าเฉลี่ยคะแนนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ทักษะชีวิต	คะแนน							t	p
	เต็ม	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง				
		$\bar{x}$	S.D.	CV	$\bar{x}$	S.D.	CV		
ด้านการสื่อสาร	15	7.49	2.96	39.52	11.35	1.60	14.10	7.50***	.000
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	15	9.09	2.93	32.23	11.30	1.95	17.26	4.40***	.000
รวม	30	16.58	5.11	30.82	22.65	2.54	11.21	8.93***	.000

P < .01\*

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารของนักเรียนวัยรุ่นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อดูความกระจายความรู้ความเข้าใจของนักเรียน ก่อนการทดลองเท่ากับ 30.82 % และหลังการทดลอง เท่ากับ 11.21 % แสดงว่าหลักสูตรเสริมช่วยให้นักเรียนวัยรุ่นโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจ

แก้ปัญหาและด้านการสื่อสารดีขึ้นทั้งสองกลุ่ม (กลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อน) เพราะเปอร์เซ็นต์การกระจายความสามารถอยู่ในระดับต่ำ

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมของกลุ่มตัวอย่าง

ทักษะชีวิต	คะแนนเต็ม	คะแนนหลังการทดลอง								Sig
		E <sub>1</sub> (มารีย์วิทยา)				E <sub>2</sub> (อัสสัมชัญคอนแวนต์)				
		N	$\bar{X}$	S.D.	CV	N	$\bar{X}$	S.D.	CV	
ด้านการสื่อสาร	15	30	11.60	1.96	16.90	43	11.35	1.60	14.10	.73
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	15	30	11.43	1.25	10.93	43	11.30	1.95	17.26	.20
รวม	30	30	23.03	2.28	9.9	43	22.65	2.54	11.21	.17

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมของนักเรียนวัยรุ่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนมารีย์วิทยา และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ หลังการทดลอง ใช้หลักสูตรเสริมของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน และมีคะแนนสูงกว่าครั้งทั้งด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสาร เมื่อดูความกระจายความรู้ความเข้าใจของนักเรียน ของนักเรียนวัยรุ่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับต่ำ คือเท่ากับ 9.9 % และ 11.21 % ตามลำดับ แสดงว่าหลักสูตรเสริมช่วยให้นักเรียนวัยรุ่นทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารดีขึ้นทั้งสองกลุ่ม (กลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อน) เพราะเปอร์เซ็นต์การกระจายความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนเปรียบเทียบความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารขณะการทดลองใช้หลักสูตรเสริมของกลุ่มตัวอย่าง

ทักษะชีวิต	คะแนนเต็ม	คะแนนหลังการทดลอง							
		E <sub>1</sub> (มารีย์วิทยา)				E <sub>2</sub> (อัสสัมชัญคอนแวนต์)			
		N	$\bar{X}$	S.D.	CV	N	$\bar{X}$	S.D.	CV
ด้านการสื่อสาร	5	30	4.24	0.18	4.25	43	4.23	0.13	3.07
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	5	30	4.27	0.18	4.22	43	4.36	0.18	4.13
รวม	5	30	4.25	0.12	2.82	43	4.29	0.13	3.03

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนเปรียบเทียบความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารขณะการทดลองใช้หลักสูตรเสริมของกลุ่มตัวอย่าง นักเรียนวัยรุ่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่



1 ของโรงเรียนมารีย์วิทยา และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ซึ่งสรุปได้ว่า โดยภาพรวม คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) คือ กลุ่ม E<sub>1</sub> ได้คะแนนรวมเฉลี่ย 4.25 และกลุ่ม E<sub>2</sub> ได้คะแนนรวมเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับ .12 และ .13 เมื่อดูความกระจายความ สามารถในการใช้ทักษะชีวิต ของนักเรียน ของนักเรียนวัยรุ่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนมารีย์วิทยา เท่ากับ 2.82 % และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์โดยภาพรวมเท่ากับ 3.03 % แสดงว่าการกระจายความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้มีทักษะชีวิตอยู่ในระดับน้อย

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน และความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรเสริม โดยใช้เกณฑ์การวัดแต่ละรายการใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2544)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง น้อยที่สุด

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรเสริมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง

รายการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. ข้าพเจ้าชอบที่จะเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริมนี้	4.90	2.96	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ามีความสนใจและเต็มใจเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริมนี้	4.90	2.96	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้เรียนรู้ตามหลักสูตรเสริมนี้	4.75	.43	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าพบว่าหลักสูตรที่ดีสามารถจะพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจ แก้ปัญหา และการสื่อสาร	4.79	.41	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าอยากให้เพื่อน ๆ ทุกคนได้เรียนรู้หลักสูตรนี้	4.88	.41	มากที่สุด
1. เนื้อหาหลักสูตรเสริมนี้มีความน่าสนใจ	4.77	.49	มากที่สุด
2. เนื้อหาหลักสูตรเสริมมีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	4.58	.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาหลักสูตรเสริมมีความหลากหลายสามารถกระตุ้นให้อยากคิด อยากทำกิจกรรมเป็นอย่างดี	4.73	.51	มากที่สุด
9. กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	4.78	.42	มากที่สุด
10. กิจกรรมการเรียนรู้มีความชัดเจนน่าสนใจสามารถปฏิบัติได้	4.78	.42	มากที่สุด
11. กิจกรรมการเรียนรู้แต่ละหน่วยเรียนรู้สามารถปฏิบัติได้เสร็จทันตามกำหนดเวลาที่กำหนด	4.37	.61	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความพึงพอใจ
12. กิจกรรมการเรียนรู้เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นของนักเรียนได้อย่างอิสระ	4.70	.49	มากที่สุด
13. กิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา และการสื่อสาร	4.90	.30	มากที่สุด
14. สื่อการเรียนรู้มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	4.79	.44	มากที่สุด
15. สื่อการเรียนรู้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	4.71	.46	มากที่สุด
16. สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหา	4.61	.49	มากที่สุด
17. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับวิธีการวัดและประเมินผล	4.66	.48	มากที่สุด
18. ข้าพเจ้าพึงพอใจในการนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน	4.29	.61	มาก
19. เครื่องมือวัดและประเมินผลมีความชัดเจนเที่ยงตรงและเหมาะสมกับนักเรียน	4.62	.49	มากที่สุด
20. วิธีการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรเสริมมีความหลากหลาย	4.73	.58	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.71</b>	<b>.19</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 6 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกัน โดยรายการค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับต้นๆ คือ ชอบและสนใจที่จะเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริมนี้ (4.90) และกิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา และการสื่อสาร (4.90) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 ถือว่าเป็นค่าที่เหมาะสม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรเสริม

รายการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. เนื้อหาหลักสูตรเสริมนี้มีความน่าสนใจ	4.62	.51	มากที่สุด
2. เนื้อหาหลักสูตรเสริมมีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	4.62	.51	มากที่สุด
3. เนื้อหาหลักสูตรเสริมมีความหลากหลายสามารถกระตุ้นให้อยากคิด อยากทำกิจกรรมเป็นอย่างดี	4.46	.66	มาก
4. กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	4.61	.51	มากที่สุด
5. กิจกรรมการเรียนรู้มีความชัดเจนน่าสนใจสามารถปฏิบัติตามได้	4.54	.66	มากที่สุด
6. กิจกรรมการเรียนรู้แต่ละหน่วยเรียนรู้สามารถปฏิบัติตามได้เสร็จทันตาม กำหนดเวลาที่กำหนด	4.54	.52	มากที่สุด
7. กิจกรรมการเรียนรู้เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นของนักเรียนได้อย่าง อิสระ	4.54	.52	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
8. กิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหาและการสื่อสาร	4.53	.66	มากที่สุด
9. สื่อการเรียนรู้มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	4.46	.51	มาก
10. สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.77	.44	มากที่สุด
11. สื่อการเรียนรู้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	4.54	.52	มากที่สุด
12. เครื่องมือวัดและประเมินผลมีความชัดเจนเที่ยงตรงและเหมาะสมกับนักเรียน	4.54	.66	มากที่สุด
13. วิธีการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรเสริมมีความหลากหลายสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด	4.46	.51	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.56</b>	<b>.33</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าครู โรงเรียนมารีย์วิทยา และ ครูโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม มีความคิดเห็นว่าหลักสูตรเสริมมีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกัน โดยรายการค่าเฉลี่ย ที่อยู่ในระดับต้นๆ คือ สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ (4.77) และ เนื้อหาหลักสูตรเสริมนี้มีความน่าสนใจ ความหลากหลายเหมาะสมกับวัยของนักเรียน (4.62) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1 ถือว่าเป็นค่าที่เหมาะสม

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของผู้มีทักษะชีวิตพบว่า นักเรียนวัยรุ่นตอนต้นจากโรงเรียนมารีย์วิทยา และนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นจากโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของผู้มีทักษะชีวิตตามตัวบ่งชี้ เท่ากับ 4.25 และ 4.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนผู้ใช้หลักสูตรเสริม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผลค่าเฉลี่ยด้านความเหมาะสมของหลักสูตรตามความคิดเห็นของครูผู้ใช้หลักสูตรเสริมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ซึ่งมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

5. ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำข้อเสนอที่ได้จาก การสังเกต และจดบันทึก การสังเกตพฤติกรรมและการประเมินผลงานของนักเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะของครูผู้ใช้หลักสูตรและนำไปปรับปรุงหลักสูตรเสริมในเรื่องการเพิ่มการสรุปสะท้อนสภาพจริงที่เกิดขึ้นในขณะทำกิจกรรม การเรียนรู้ทุกแผนการจัดการเรียนรู้

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามประเด็นต่อไปนี้

1. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิต พบว่าเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นปัญหาในปัจจุบันที่วัยรุ่นตอนต้นต้องพบในสังคมปัจจุบันเป็นเรื่องที่ไม่ยาก สามารถหาข้อมูลได้จาก หนังสือพิมพ์ และข่าว และอินเทอร์เน็ต แต่วิธีการนำเสนอต้องระวังในเรื่องการไม่แสดงข่าวและสื่อที่เป็นความรุนแรงโดยตรง เพราะอาจก่อให้เกิดนิสัยการมองโลกในแง่ร้าย และอาจเป็นการเสนอตัวอย่างที่ไม่ดี ทำให้นักเรียนจดจำสิ่งไม่ดีและเลียนแบบ กิจกรรมการเรียนรู้สำหรับหลักสูตร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนเป็นรายบุคคล และกิจกรรมที่ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม เนื่องจากวัยรุ่นตอนต้นเป็นวัยที่กำลังให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อน การให้ทำกิจกรรมกลุ่มจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ถึงความแตกต่างของบุคคล ทั้งความคิดและอุปนิสัย การให้มีการสะท้อน การอภิปรายเกี่ยวกับความคิดเห็นของตนเองและบุคคลอื่น ทำให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทั้งในด้านความรู้ และทักษะต่างๆ สามารถที่จะอยู่กับกลุ่มเพื่อนได้อย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจ แก่ปัญหาและด้านการสื่อสาร ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และคุณลักษณะความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา และด้านการสื่อสารได้จริง เพราะกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ใช้กระบวนการกลุ่มที่ประกอบด้วยการอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมุติ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการใช้สถานการณ์เหมือนจริง การฝึกปฏิบัติ การใช้เกมที่เน้นเรื่องการตัดสินใจของกลุ่ม การมีกติกาแพ้ชนะ การตั้งเป้าหมายให้สมาชิกกลุ่มสอดคล้องกับแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1986) ที่กล่าวว่าเด็กเรียนรู้ในการแสดงพฤติกรรมจากการสังเกต และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าการสอน พฤติกรรมจะถูกเสริมแรงหรือปรับเปลี่ยนโดยผลของการตอบสนองของผู้อื่นต่อพฤติกรรมของตนเอง และแนวคิดของเนลสันโจนส์ (Nelson-Jones, 1997: 14-18) ที่กล่าวว่าบุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ ดีจากการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไข และการฝึกปฏิบัติ ซึ่งงานวิจัยของ อัจฉรา สุขารมณ และอรพินทร์ ชูชม (2530:78) ที่ว่าประโยชน์ของกิจกรรมกลุ่มสามารถช่วยให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองดี นอกจากนั้นบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรเสริมฉบับนี้ ครูจึงเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น นักเรียนได้เรียนรู้จากความคิดที่หลากหลายของเพื่อนๆ โดยมีครูเป็นผู้คอยวิพากษ์วิจารณ์ และสรุป

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต พบว่านักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสาร สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) คือ เท่ากับ 4.25 และ 4.29 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยที่ 4 ของหลักสูตรเสริม คือการเข้าค่ายกลางวันเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตนั้น กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติ และเป็นการเรียนรู้ผ่านเกม มีการสรุปหลักการของทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสารบ่อยๆ ครั้ง โดยเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพที่เกิดขึ้นจริงขณะปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมทำให้นักเรียน ได้รู้ถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของตนเองได้อย่างชัดเจน และตระหนักถึงพฤติกรรมที่นักเรียนต้องกระทำ ทำให้สามารถ

พัฒนาพฤติกรรมของตนตามหลักการได้ยิ่งยิ่งดีขึ้น การบอกให้นักเรียนรับรู้ถึงคะแนนสรุปพฤติกรรมของกลุ่มในแต่ละครั้ง ทำให้นักเรียนได้รับการท้าทายในระยะสั้นๆ นักเรียนจึงมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามทำให้การกระทำของตนประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การได้รับการยับยั้งๆ ถึงหลักการของทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารในค่ายพัฒนาทักษะชีวิต สอดคล้องกับกฎของทอร์นไดค์ (Thorndike) ที่ว่า สิ่งใดก็ตามที่บุคคลทำบ่อยๆ บุคคลนั้นย่อมกระทำสิ่งนั้นได้ดี ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่กล่าวว่า มนุษย์สามารถควบคุมการกระทำของตนเองด้วยการสังเกตตนเอง ตัดสินตนเอง ข้อมูลที่ได้จากสังเกตตนเองนั้นมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง นอกจากนี้การได้รับปฏิกริยาตอบสนองจากสังคม ในที่นี้คือกลุ่มเพื่อน จะทำให้นักเรียนกระทำพฤติกรรมได้ตามเป้าหมายง่ายขึ้น

4. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเกมในหน่วยที่ 4 ของหลักสูตรเสริมที่เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในค่าย ยังสอดคล้องกับแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ ที่ว่า เกมมีความสำคัญมาก เพราะเกมเป็นการเล่น เป็นกิจกรรมที่เด็กชอบ ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน แต่ขณะเดียวกันเกมก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ และช่วยส่งเสริมทัศนคติด้านบวกให้กับนักเรียนได้ ตามที่ คามิอิ และเดอวีส์ (Kamii & DeVries, 1980) กล่าวว่าเกมช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง รู้จักเปรียบเทียบกับเพื่อน และทำให้มีความพยายามที่จะหาวิธีเล่นที่ดีในการเล่นครั้งต่อไป ทำให้เด็กสามารถตัดสินใจในความสำเร็จของตนเองได้เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมการเล่น ซึ่งจากการทดลองใช้หลักสูตรผู้วิ จัยพบว่า ช่วงแรกของการเรียนรู้ในค่าย นักเรียนไม่กล้าแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นผู้มีทักษะชีวิต เมื่อได้รับการสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานด้วยเกม การประสบความสำเร็จของกลุ่มในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น และบรรยากาศในการเรียนรู้เป็นไปด้วยความสนุกสนานไม่ตึงเครียด ทำให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารตรงตามจุดหมายของหลักสูตรเสริม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิศรา หมวดเอียด (2553: 62-102) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในการป้องกันการเสพยาเสพติด จำนวน 36 เรื่อง ตั้งแต่ปี 2540- 2551 พบว่าการจัดโปรแกรมที่เป็นค่ายเสริมหลักสูตรจำนวนไม่เกิน 3 วันนั้น ให้ค่าขนาดอิทธิพลที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะชีวิตสูงกว่ากิจกรรมการเรียนรู้ในชั่วโมงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.02

5. ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมแม้ผู้วิจัยจะไม่ได้ดำเนินการใช้หลักสูตรเสริมด้วยตัวเอง มีครู 13 คนจาก 2 โรงเรียนเป็นผู้ช่วยผู้วิจัย นำหลักสูตรไปใช้ และครูผู้ใช้หลักสูตรเสริมประเมินว่าหลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะชีวิตให้วัยรุ่นตอนต้น นได้ ด้วยค่าเฉลี่ยคะแนนระดับมากที่สุด คือ 4.56 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (3.50) เพราะเนื้อหาที่น่าสนใจ สื่อและกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะกับวัยรุ่นตอนต้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรที่สะท้อนออกมาในการที่นักเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตของนักเรียนอยู่ในระดับดีมาก และหลักสูตรยังสามารถพัฒนานักเรียนทั้งกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อนได้ ดูได้จากค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนการประเมินความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตของนักเรียนอยู่ใน ระดับน้อย คือ 2.82 % และ 3.03 % อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า ถ้ามีการนำคะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมตลอดทั้งหลักสูตรเสริมมาใช้ในการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรด้วยจะเป็นการยืนยันประสิทธิภาพของหลักสูตรได้ดีมากขึ้น ซึ่งอาจต้องมีการนำไปพิจารณาใช้ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542.กรุงเทพฯ: พริกหวานการพิมพ์.
- [2] ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [3] Kamii, C., & DeVries, R. (1980). *Group Games in Early Education: Implications of Piaget's Theory*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.
- [4] Nelson-Jones, Richard. (1997). *Life skills Helping: A Textbook of Practical Counseling and Helping Skills*. 3 rd ed. Sydney: Holt, Rinehart and Winston.
- [5] Bandura, A. (1997c). *Self-efficacy and Health Behaviour*. Cambridge handbook of psychology, health and medicine (pp. 160-162). Cambridge: Cambridge University Press.
- [6] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550 – 2554*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2554, จาก [http : //www.nesdb.go.th](http://www.nesdb.go.th).
- [7] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2554 – 2559*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2555, จาก [http : //www.nesdb.go.th](http://www.nesdb.go.th).
- [8] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. *แผนการศึกษาศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม แห่งชาติ 2545 – 2559*. ม.ป.ท.
- [9] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553) สำนักนายกรัฐมนตรี. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่3)พ.ศ.2545*.
- [10] สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). *การเสริมสร้างทักษะชีวิตตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [12] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- [13] กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- [14] อัจฉรา สุขารมณ และอรพินทร์ ชูชม. (2530) *การเปรียบเทียบนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพมหานคร.
- [15] ปาณิสรา หมวดเอียด. (2553). *การวิเคราะห์อภิมานเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในการป้องกันการเสพยาเสพติด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม สาขาการวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

การบริหารฐานโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ  
**SCHOOL – BASED MANAGEMENT AFFECTING EFFICIENCY OF  
 EDUCATION OPPORTUNITY EXTENTION SCHOOLS OF CHANGWAT  
 SISAKET**

ภูมิชัย พลศักดิ์<sup>1</sup>, กรองทิพย์ นาควิเชตร<sup>2</sup>, ชีระ รุญเจริญ<sup>3</sup>

Pumchai Polsak<sup>1</sup>, Krongtip Nakvichet<sup>2</sup>, Teera Runcharoen.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup> อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup> ศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารฐานโรงเรียนด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการบริหารจัดการที่ดี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารฐานโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาการบริหารฐานโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน 400 คน จาก 40 โรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษทั้ง 4 เขต โดยการใช้การส่งแบบหลายขั้นตอนและนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation และ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย

ผลการวิจัย

1. การบริหารฐานโรงเรียนโดยภาพรวม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษสามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมากทั้งด้านการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการที่ดี และด้านการมีส่วนร่วม
2. ประสิทธิภาพการบริหารฐานโรงเรียนด้านคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขยายโอกาสของจังหวัดศรีสะเกษทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารฐานโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพนักเรียนและความพึงพอใจของครูในระดับกลาง แต่ส่งผลต่อความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.576, 0.410 และ 0.285 ตามลำดับ

อย่างไรก็ดีการบริหารฐานโรงเรียน สามารถทำนายหรืออธิบายคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานค่อนข้างต่ำโดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.389, 0.162 และ 0.118 ตามลำดับ ทั้งนี้มีองค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจและด้านการบริหารจัดการที่ดี สามารถทำนายหรืออธิบายคุณภาพนักเรียน ส่วนการบริหารจัดการที่ดีเท่านั้นที่สามารถทำนาย หรืออธิบายความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** การบริหารฐานโรงเรียน ประสิทธิภาพ คุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู ความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา

### ABSTRACT

The research objectives were 1) to determine the operation of the school – based management of the opportunity education extension schools in Sisaket Province in three domains, namely, decentralization, participation and good governance, 2) to study the administration efficiency on student quality, teachers' job satisfaction and the school committee member's satisfaction and 3) to study the school - based management affecting the school efficiency. The developed questionnaires with approved validity and high reliability were used for collecting data from the directors and deputy directors, the teachers and the members of the school committee with total of 400 subjects from 40 schools which were randomly drawn by using stratified random sampling. The earned data were then analyzed for finding percentage,  $\bar{X}$  and S.D. and analyzed the effecting of the school – based management toward the efficiency of school by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

#### The Results

1. The opportunity education extension schools in Changwat Sisaket carried on school – based management “much” on decentralization, participation and good governance.
2. The efficiency of the schools was “much” on the student quality, teacher's job satisfaction and on the satisfaction of the school committee member.
3. The school - based management affected “moderately” on the student quality and teacher's job satisfaction, but fairly low on the satisfaction of the school committee members with correlation coefficients 0.576, 0.410 and 0.285 respectively.

However, the school - based management could describe the student quality, the teacher's job satisfaction and the satisfaction of the school committee member “considerably low” with regression coefficients ( $\bar{R}^2$ ) of 0.389, 0.162 and 0.118 respectively. Only decentralization and good governance practice could describe the student quality and the only “good governance” practices could describe the teacher's job satisfaction and the satisfaction of the school committee members.

**Keyword:** School-based Management Efficiency Student quality Teacher's job The satisfaction of the school committee members



## บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว จำต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่องโดยจำต้องเปลี่ยนแปลงความรู้ทางวิชาการและวิธีการปฏิบัติ จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ( ชีระ รุญเจริญ , 2550 : 7)

การบริหารโดยใช้ฐานโรงเรียน (School-based Management หรือ SBM ) เป็นแนวคิดที่กำเนิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากผู้บริหารไม่พึงพอใจในระบบการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษา ที่ตกต่ำ จึงมีแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและจัดการศึกษาเสียใหม่ โดยให้มีการบริหารฐานโรงเรียน เกิดขึ้น และได้เชื่อมโยงแนวคิดนี้เข้ากับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารตนเอง ดังนั้นการบริหารฐานโรงเรียนจึงเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ( ชีระ รุญเจริญ , 2553 )

แนวทางการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา เพื่อกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน โดยเฉพาะแนวทางการปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการนั้นมี 4 ด้าน คือ ปฏิรูปสถานศึกษา ครู หลักสูตรการเรียนการสอน และระบบบริหารการศึกษา แต่เนื่องจากสภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของไทย ยังมีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานและการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ( สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543:50 ) และจากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยเฉพาะการบริหารและจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจมากที่สุด โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 - 4 ซึ่งมีความหลากหลายทั้งทางด้านภาษาและวัฒนธรรม รวมถึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อสร้างคุณภาพของนักเรียน และต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการศึกษาตามบริบทของโรงเรียน

ปัญหาระดับโรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความยุ่งยากในการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาหลายระดับคือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 17 ยังได้กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี บังคับให้เด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในโรงเรียนชั้นพื้นฐานจนกว่าอายุจะย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาคบังคับ จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2545 และให้โรงเรียนที่ จัดการศึกษาภาคบังคับทุกโรงเรียน เปิดสอนในระดับอนุบาลรับเด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 5 เข้าเรียนในระดับอนุบาล1รวมทั้งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการประกาศส่งเด็กเข้าเรียน การแต่งตั้งเจ้าพนักงาน การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน การจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ผู้ปกครองส่งเด็กในปกครองเข้าเรียน ตลอดจนวิธีการยกเว้นผ่อนผันและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนไว้ด้วย จึงทำให้คุณภาพนักเรียนส่วนมากยังไม่ได้มาตรฐาน ด้านการคิด ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่อยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ การสอนจำนวนมากยังไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ยังยึดการสอนแบบเดิมและแบบประมาทมีจำกัด มักนางบประมาทไปใช้ด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ความไม่ชัดเจนในการบริหารโดยใช้ฐานโรงเรียน มีความสับสนในรูปแบบการจัดโรงเรียน เช่น โรงเรียนในฝัน โรงเรียนในกำกับ โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนสีขาว โรงเรียนสีเขียว ความไม่เป็นตัวของตัวเองคือไม่ค่อยพึ่งตัวเอง การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นยังไม่เต็มที่

ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความไม่เป็นมืออาชีพ ความสนใจในงานวิชาการน้อย การสนใจใฝ่รู้ การศึกษาเรียนรู้น้อย ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงยังไม่เหมาะสมคือติดกรอบเดิม บริหารโดยใช้ฐานโรงเรียนไม่เป็น โดยเฉพาอย่างยิ่งในด้านการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารไม่ค่อยส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะงานบริหารมีมากไม่มีเวลาพิเศษการสอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ของมาตรฐานการศึกษาของชาติพุทธศักราช 2547 ยังใช้วัฒนธรรมการบริหารเดิม การใช้เวลาอยู่ที่โรงเรียนน้อย

ปัญหาชุมชนและบริบทแวดล้อม เช่น ผู้ปกครองไม่สนใจให้ความร่วมมือในกระบวนการเรียนการสอน ไม่ให้ความร่วมมือและสนใจต่อโรงเรียน มักส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในตัวเมือง สิ่งแวดล้อมรอบโรงเรียนไม่เอื้อ การไม่รับผิดชอบร่วมกับโรงเรียน

ปัญหานักเรียน เช่น ขาดความสนใจใฝ่รู้ ไม่มีทักษะการคิด ไม่ค่อยคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขาดความขยันหมั่นเพียร มีความฟุ่มเฟือย

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1-4 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ มีการจัดการศึกษา หลายระดับ คือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีปัญหายากเช่นเดียวกับที่กล่าว เนื่องจากลักษณะในองค์ประกอบของการบริหารในยุคนี้ ต้องนำการบริหารแบบฐานโรงเรียน (School-Based Management) มาใช้ เช่นเดียวกับโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งได้ดำเนินการมานานพอควรตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 ผู้วิจัยจึงเห็นว่าถ้าได้มีการศึกษา การบริหารฐาน โรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารฐานโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีต่อคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู ความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารฐานโรงเรียนด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการบริหารจัดการที่ดี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารฐานโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู ความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาการบริหารฐานโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ครูและกรรมการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบัน 3 ปี ขึ้นไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เขตที่ 1 – 4 มีจำนวน 8,085 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง 381 คน จาก 40 โรงเรียน โดยกระจายจำนวนโรงเรียนตามสัดส่วนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แล้วใช้วิธีสุ่มโรงเรียนอย่างง่าย

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 – 4 และตำแหน่งของบุคลากร

เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา	จำนวนโรงเรียน		กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	ทั้งหมด	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้บริหาร	ครู	กรรมการ สถานศึกษา	
ศรีสะเกษเขต 1	64	11	22	44	44	110
ศรีสะเกษเขต 2	42	7	14	28	28	70
ศรีสะเกษเขต 3	59	10	20	40	40	100
ศรีสะเกษเขต 4	66	12	24	48	48	120
รวม	231	40	80	160	160	400

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1-4

3. ในการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1-4

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารฐานโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีต่อ คุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและแบบประเมินไปสอบถามและประเมินบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ในกรณีที่โรงเรียนไม่มีรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ให้ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการตอบแทน ครู กรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 เขต ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 - 4 ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทุกโรงเรียน ให้มีการดำเนินการบริหารฐานโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จในการบริหารและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อไป

#### เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scal) และแบบประเมินรวม 4 เรื่อง ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามสภาพการบริหารฐานโรงเรียน
2. แบบประเมินความพึงพอใจของครู
3. แบบประเมินความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา
4. แบบประเมินคุณภาพนักเรียน

โดยแบ่งเป็น 3 ชุด คือชุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ชุดสำหรับครู และสำหรับกรรมการสถานศึกษา

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและแบบประเมินในลักษณะความเที่ยงตรง (Validity) ด้านเนื้อหา และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จริงในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 จำนวน 35 คนแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลปรากฏว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการได้นำเครื่องมือทั้ง 3 ชุดไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้ง 40 โรงเรียนที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้รับคืนมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ตามสถิติพื้นฐาน เกี่ยวกับสภาพการบริหารฐานโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารฐานโรงเรียนซึ่งใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ มีชดภูมิเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสหสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารฐานโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการบริหารฐานโรงเรียนโดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อำนาจการทำนายและใช้อธิบายประสิทธิภาพการบริหารฐานโรงเรียน

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารฐานโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ พอสรุปผลได้ดังนี้

1. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการบริหารฐานโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารฐานโรงเรียน (1) นักเรียนมีคุณภาพทั้ง ดี เก่งและมีความสุข อยู่ในระดับมาก , ระดับมากและระดับมากที่สุดตามลำดับ (2) ครูมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและ (3) กรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมต่อผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนและต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การดำเนินการบริหารฐานโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน และต่อความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับปานกลางและต่อความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือการบริหารฐานโรงเรียนสามารถอธิบายคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาได้ประมาณ ร้อยละ 57.60, ร้อยละ 41.00 และร้อยละ 28.50 ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารฐานโรงเรียนกับคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $\bar{R}^2$ )
1.การบริหารฐานโรงเรียนกับคุณภาพนักเรียน	0.576
2.การบริหารฐานโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู	0.410
3.การบริหารฐานโรงเรียนกับความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา	0.285

ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของการบริหารฐานโรงเรียนต่อคุณภาพนักเรียนต่อความพึงพอใจของครู และต่อความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาแสดงไว้ในตาราง 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบการบริหารฐานโรงเรียนที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการทำนาย	ตัวแปรที่มีส่วนในการทำนาย	สัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ )
ประสิทธิภาพด้านคุณภาพนักเรียนโดยรวม ( $Y_t$ )	การกระจายอำนาจ ( $X_3$ )	0.370
	การบริหารจัดการที่ดี ( $X_3$ )	0.389
ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจของครูโดยรวม ( $Z_t$ )	การบริหารจัดการที่ดี ( $X_3$ )	0.162
ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาโดยรวม ( $S_t$ )	การบริหารจัดการที่ดี ( $X_3$ )	0.118

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษมาจากผลการดำเนินงานของการบริหารฐานโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ด้านคุณภาพนักเรียนโดยรวม ( $Y_t$ ) มาจากผลการดำเนินงานการบริหารฐานโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ 2 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ 1) การบริหารจัดการที่ดีสามารถทำนายได้ร้อยละ 37.00 2) การกระจายอำนาจสามารถทำนายได้ ร้อยละ 38.90 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมไม่สามารถทำนายได้

2. ด้านความพึงพอใจของครู ( $Z_t$ ) มาจากผลการดำเนินงานการบริหารฐานโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ 1 ด้าน คือด้านการบริหารจัดการที่ดีเพียงอย่างเดียวซึ่งสามารถทำนายได้ ร้อยละ 16.20

3. ด้านความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา ( $S_t$ ) มาจากผลการดำเนินงานการบริหารฐานโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ 1 ด้าน คือด้านการบริหารจัดการที่ดีเพียงอย่างเดียวซึ่งสามารถทำนายได้ ร้อยละ 11.80

### สรุปและอภิปรายผล

สรุป งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารฐานโรงเรียนด้านการกระจายอำนาจด้านการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการที่ดี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารฐานโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาการบริหารฐานโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน 400 คน จาก 40 โรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ของจังหวัดศรีสะเกษทั้ง 4 เขต โดยการใช้การส่งแบบหลายขั้นตอนและนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation และ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารฐานโรงเรียนโดยภาพรวม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ สามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมากทั้งด้านการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการที่ดี และด้านการมีส่วนร่วม
2. ประสิทธิภาพการบริหารฐานโรงเรียนด้านคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขยายโอกาสของจังหวัดศรีสะเกษทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารฐานโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพนักเรียนและความพึงพอใจของครูในระดับกลาง แต่ส่งผลต่อความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.576, 0.410 และ 0.285 ตามลำดับ

อย่างไรก็ดีการบริหารฐานโรงเรียน สามารถทำนายคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างต่ำโดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\bar{R}^2$ ) เท่ากับ 0.389, 0.162 และ 0.118 ตามลำดับ ทั้งนี้มีองค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจและด้านการบริหารจัดการที่ดี สามารถทำนายคุณภาพนักเรียน ส่วนการบริหารจัดการที่ดีเท่านั้นที่สามารถทำนายความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา

**อภิปรายผล** ในการวิจัยเรื่อง การบริหารฐานโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ อธิบายได้ว่า

1. ผลจากการวิจัยเรื่องการบริหารฐานโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อทุกโรงเรียนซึ่งจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นความท้าทายกับโรงเรียนก่อให้เกิดทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน ซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน หากบุคลากรในโรงเรียนได้มีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าย่อมนำไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันได้ดี

จากการดำเนินการบริหารฐานโรงเรียน ตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้พัฒนาขึ้นและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้นำไปดำเนินการได้ค่อนข้างดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดี เป็นแนวทางที่น่าจะถูกต้องในการนำมาใช้ในการบริหารฐานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ให้โรงเรียนบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยกำหนดให้โรงเรียนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารให้องค์กร ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ตามสภาพท้องถิ่นและสภาพปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มมีความพอใจต่อการบริการของสถานศึกษาและกำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในโดยถือให้เป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา กอปรทั้งสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้

นอกจากนี้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และ กรรมการสถานศึกษาก็มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

อนึ่งจากผลการวิจัยข้างต้น ส่วนใหญ่สอดคล้องกับหลักการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545) ดังนี้

1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School-Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) ถือว่าการศึกษาคือเป็นเรื่องของสาธารณชน

3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้เกี่ยวข้องใกล้ชิดเด็ก คือ ผู้บริหาร ครูและชุมชน เป็นความเชื่อที่ว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการศึกษาหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็ก จะสามารถจัดการศึกษาให้กับเด็กได้ดีที่สุด ตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้ดีที่สุด อำนาจการตัดสินใจอยู่ในระดับปฏิบัติ คือสถานศึกษา

4) ภารกิจที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้บริหารครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนอย่างชัดเจน เป็นหลักประกันคุณภาพ พกการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

2. การบริหารฐานโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมและรายด้านโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารฐานโรงเรียนทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้ถึงร้อยละ 59.02 ซึ่งเป็นการส่งผลค่อนข้างสูงเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานที่ 2 พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้โรงเรียนบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(SBM) ยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการตนเอง (มติ ครม. เมื่อ 26 ตุลาคม 2547) ซึ่งอีแวนส์ (Dimmock. 1993 : 92-112; Citing Evans. 1993) กล่าวว่า จากแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกี่ยวเนื่องกับการบริหารทางกายภาพ และทรัพยากรมนุษย์ที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องปฏิบัติตาม สอดคล้องกับที่กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1-4 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านการบริหารจัดการ ของ สมศ.รอบที่ 2 โรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดศรีสะเกษของ สามารถปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.27$ ) และที่อูมิ่ง สวาลัง(2545 : 3-7) ได้ศึกษาการบริหารฐานโรงเรียนจากผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า กลุ่มบุคคลดังกล่าวเห็นว่าได้ดำเนินการบริหารฐานโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การนำการบริหารฐานโรงเรียนมาใช้ในการบริหารการศึกษาเหมาะสมแล้วควรนำมาใช้และพัฒนาต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ชุติ คณะสุวรรณ (2546) ได้ศึกษาความพร้อมในการบริหารฐานโรงเรียนจากครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมในการบริหารฐานโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ฤทัยวรรณ หาญกล้า (2547) ได้ศึกษาระดับของการบริหารฐานโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จากผู้บริหาร พบว่า การบริหารฐานโรงเรียนได้ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้

3. จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การบริหารฐานโรงเรียนไม่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพทั้งทางด้านคุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา ค่อนข้างน้อย แสดงว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ออกแบบไว้ว่าการบริหารฐานโรงเรียนน่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน อาจจะเป็นเพียงหลักการหรือทฤษฎีแต่ในเชิงปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษาของไทย อาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ

1) การบริหารฐานโรงเรียน บุคลากรทุกฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียนจะต้องมีการปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติ นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็ได้

2) บุคลากรทางการศึกษามีความรู้และประสบการณ์รวมทั้งการปฏิบัติในกรอบเดิม การที่มีสิ่งใหม่ที่จะต้องทำ จึงไม่มีความถนัดหรือต้องการก็ได้

3) นโยบายของหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป ไม่ส่งเสริมหรือจริงจังกับการบริหารฐานโรงเรียน ทั้ง ๆ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่ความเฉยเมยหรือความไม่กระตือรือร้นในกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อให้ปฏิบัติในกิจกรรมการบริหารฐานโรงเรียนจึงก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

### เอกสารอ้างอิง

- [1] วีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา .กรุงเทพฯ : ข้าวฟาง.
- [2] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [3] อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- [4] อุมัร สवालิ่ง. (2545). วิจัยการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสตูล. ในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). การประชุมทางวิชาการเรื่อง การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. yomuj 22-23 สิงหาคม 2546. นนทบุรี : เจริญผล.
- [5] ชุติ คณะสุวรรณ. (2546). ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตสวี จังหวัดชุมพร ในสำนักงานเลขาธิการ – สภาการศึกษา (2547 ก). การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.(หน้า 142 – 145).
- [6] อุทัยวรรณ หาญกล้า. (2547). การศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในสำนักงานเลขาธิการ
- [7] Dimmock , Clive. (1993). School Based Management and School Effectiveness.London and New York , Routledge.



# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## FACTORS AFFECTING THE LEARNING PERSONSHIP OF PRIMARY STUDENTS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE NORTHEASTERN PART OF THAILAND

อนงค์ อมรรัตน์เศรษฐี<sup>1</sup>, ธีระ รุญเจริญ<sup>2</sup>, กรองทิพย์ นาควิชิต<sup>3</sup>, ศรุดา ชัยสุวรรณ<sup>4</sup>

Anong Amonrattanasate<sup>1</sup>, Teera Runcharoen<sup>2</sup>, Krongtip Nakvichet<sup>3</sup>, Saruda Chaisuwan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>2</sup>ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>3</sup>อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>4</sup>อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา 4) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ระหว่างการประเมินโดยกลุ่มนักเรียน กับ กลุ่มผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครูวิชาการโรงเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 580 คน จากโรงเรียน 116 แห่ง กลุ่มที่ 2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวม 896 คน จากโรงเรียน 24 แห่ง เพื่อใช้ในการตรวจสอบยืนยันความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา และแบบประเมินตนเองของนักเรียนเกี่ยวกับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น และผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 4.60-5.00 แบบประเมินตนเองของนักเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 4.80 - 5.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.988 แบบประเมินเท่ากับ 0.985 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1.โรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการจัดองค์การ จัดการเรียนรู้ ใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริมของผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก

2.นักเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้และด้านความสามารถของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ของครู การจัดบรรยากาศและ แหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมของผู้ปกครอง ส่งผลต่อความเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน นประถมศึกษา โดย ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ได้ถึงร้อยละ 61.90

4. ผลการประเมิน ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน โดยกลุ่มนักเรียนเอง สอดคล้องกับ ผลการประเมินโดย ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง ซึ่งพบว่าผลการประเมินของทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่ส่งผล,ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

### Abstract

The research objectives were (1) to study practice of factors in the development of learning personship of primary students,(2)to study learning personship of primary students, (3) to study factors affecting learning personship of primary students, and(4) to evaluate consistency learning personship of primary students by the students themselves.

There were 580 subjects from 116 schools as the sampling group for answering the questionnaire , including the director, teacher, parent and 896 students of *Prathomsuksa* 3 and 6 from 24 schools to confirm the learning personship of primary students by the students themselves. The developed questionnaire and the learning personship evaluation , after checking validity and trying out for reliability of the questionnaire as 0.988 and the learning personship evaluation as 0.985 were utilized. The earned data were analyzed for finding  $\bar{X}$  , S.D., and Pearson Product Moment Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The Results of the study were as follow.

1.All factors for developing of learning personship of primary students,including,organizing, learning, leading, learning environment and parent, were operated “much”.

2.The learning personship of primary students , including, achievement motivation, learning behavior and capability, was “much”.

3.All factors, including, organizing, learning, leading, learning environment and parent affected learning personship of primary students which could predict the learning personship by 61.90%.

4.The learning personship as assessed by students themselves consisted with the evaluations of the director, teacher and parent which the assessment was “much” for both groups.

**Keywords :** affecting factors, learning personship

## บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และหลากหลายทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้านตามมา วิธีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับอำนาจของข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้ทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Personship) เพื่อให้ทุกคนมีภูมิคุ้มกันในตนเองที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน [1]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 การจัดการศึกษา เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และในมาตรา 22 หลักการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ [2] นั้นหมายถึงว่าสังคมไทยต้องพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถ เรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้

แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าสังคมไทยยังไม่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงโดยพิจารณาจาก ประเด็นแรกในระดับบุคคล ยังมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้น้อย และเมื่อนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ไม่ได้สนใจศึกษาแนวคิดเบื้องหลัง หรือความเป็นเหตุผลด้านต่าง ๆ ขาดวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการคิดยังเป็นการคิดในกรอบ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะของบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว ถือได้ว่ายังไม่สอดคล้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ [3] และยังพบว่าคุณภาพการเรียนรู้ และทักษะของเด็กไทย ตกต่ำต่อเนื่องถึง 5 ปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินของ PISA (Program for International Student Assessment) ปี 2552 ซึ่งวัดทักษะ 3 ด้าน คือ การอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จาก 40-50 ประเทศพบว่า เด็กไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติทุกวิชา [4] และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา รอบสอง จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) [5] พบว่า ค่าเฉลี่ยรายมาตรฐานต่ำสุด 3 มาตรฐาน ซึ่งมีมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ค่าเฉลี่ยรายมาตรฐาน ได้เท่ากับ 2.67 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยรายมาตรฐาน ได้เท่ากับ 2.70 และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยรายมาตรฐานได้เท่ากับ 2.93

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาระดับของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา
- 4) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ระหว่าง การประเมินโดยกลุ่มนักเรียน กับ กลุ่มผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครูวิชาการ โรงเรียนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง ในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คนขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2554 การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปร เป็น 20 : 1 ซึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษามี จำนวน 29 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 580 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) 2) กลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการตรวจสอบยืนยันความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยนักเรียนเอง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 467 คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 429 คน รวม 896 คน จากโรงเรียนจำนวน 24 แห่ง

### เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ 1) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 สอบถามการปฏิบัติตาม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน 2) แบบประเมินความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยนักเรียนเอง ซึ่งข้อคำถามเป็นชุดเดียวกันกับตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม หาคุณภาพ เครื่องมือโดยนำ แบบสอบถาม และแบบประเมินที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด คือ ค่าเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป [6] ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามพบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 4.60-5.00 และแบบประเมินอยู่ระหว่าง 4.80-5.00 นำแบบสอบถาม แบบประเมิน ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง นำผลการทดลองมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.988 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ 0.985

### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 580 ฉบับและได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 534 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.07 ส่งแบบประเมินจำนวน 896 ฉบับ จาก 24 โรงเรียน ได้รับ กลับคืน 720 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.36 แล้วทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน และระดับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาความสอดคล้องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างประเมินโดยกลุ่มนักเรียน กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา แสดงไว้ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการจัดองค์การ	4.15	0.54	มาก
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.13	0.56	มาก
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	4.13	0.45	มาก
ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง	3.90	0.55	มาก
ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.11	0.44	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากระดับมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน การจัดการเรียนรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและ ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา แสดงไว้ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			
1.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.03	0.41	มาก
2.พฤติกรรมการเรียนรู้	3.97	0.47	มาก
3.ความสามารถของนักเรียน	3.83	0.50	มาก
รวม	3.94	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ และ ด้านความสามารถของนักเรียน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา แสดงไว้ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา

ปัจจัย	ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			
	Y1	Y2	Y3	Y
X1	.535**	.442**	.524**	.538**
X2	.623**	.513**	.558**	.608**
X3	.716**	.649**	.635**	.719**
X4	.648**	.647**	.551**	.665**
X5	.691**	.634**	.578**	.680**
X	.733**	.657**	.651**	.733**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p \leq .01$ )

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาเป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงไว้ตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร	R <sup>2</sup>	b	β	t	Sig
Constant		.664		5.516	0.000**
1.ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (X3)	.517	.378	.393	9.079	0.000**
2. ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (X5)	.591	.298	.303	6.966	0.000**
3. ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4)	.611	.179	.231	5.646	0.000**
4. ด้านการจัดองค์การ (X1)	.615	-.152	-.192	-3.390	0.001**
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X2)	.619	.102	.131	2.165	0.031*
R=.787		R <sup>2</sup> = .619	SE <sub>est</sub> = .267		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p \leq .01$ )

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาสูงสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (X3) รองลงมาคือด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน(X5) และด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน(X2) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการจัดองค์การ (X1) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาได้ถึงร้อยละ 61.90

ตารางที่ 5 ระดับปัจจัยหรือตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Y1)

ตัวแปร	R <sup>2</sup>	b	β	t	Sig
Constant		.888		7.757	0.000**
1.ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (X3)	.513	.347	.378	8.765	0.000**
2. ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (X5)	.596	.317	.337	7.786	0.000**
3. ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4)	.608	.140	.189	4.637	0.000**
4. ด้านการจัดองค์การ (X1)	.614	-.192	-.254	-4.495	0.000**
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X2)	.623	.158	.213	3.539	0.000**
R=.789      R <sup>2</sup> = .623      SE <sub>est</sub> = .254					

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p ≤ .01)

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อองค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Y1) คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู(X3) ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน(X5) ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X2) ปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อองค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือด้านการจัดองค์การ (X1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 5 ปัจจัยรวมกันอธิบายความแปรปรวนความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ถึงร้อยละ 62.30 %

ตารางที่ 6 ระดับปัจจัยหรือตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ (Y2)

ตัวแปร	R <sup>2</sup>	b	β	t	Sig
Constant		.652		4.600	0.000**
1.ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (X3)	.422	.381	.361	8.107	0.000**
2. ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4)	.500	.267	.314	7.089	0.000**
3. ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (X5)	.529	.376	.347	7.502	0.000**
4. ด้านการจัดองค์การ (X1)	.553	-.204	-.235	-5.306	0.000**
R=.744      R <sup>2</sup> = .553      SE <sub>est</sub> = .317					

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p ≤ .01)

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อองค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู(X3) ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (X5) ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4) ปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อ

องค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ คือ ด้านการจัดการจัดการ(X1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้ถึงร้อยละ 55.30 %

ตารางที่ 7 ระดับปัจจัยหรือตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาในด้านความสามารถของนักเรียน (Y3)

ตัวแปร	R <sup>2</sup>	b	β	t	Sig
Constant		.448		2.685	0.007**
1.ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (X3)	.403	.450	.399	8.452	0.000**
2. ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (X5)	.447	.265	.230	4.880	0.000**
3. ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4)	.454	.112	.123	2.554	0.011*
R=.674		R <sup>2</sup> = .454	SE <sub>est</sub> = .373		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p ≤ .01)

จากตารางที่ 7 ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อองค์ประกอบของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ในด้านความสามารถของนักเรียน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (X3) ด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง (X4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาด้านความสามารถของนักเรียน ได้ถึงร้อยละ 45.40 %

4. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ระหว่างการประเมินโดย กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง กับประเมินโดยกลุ่มนักเรียน ซึ่งพิจารณาจากระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการประเมินในแต่ละกลุ่ม เพื่อตรวจสอบยืนยันนัยความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงไว้ ตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการประเมินความสอดคล้องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง กับกลุ่มนักเรียน

ตัวแปร	กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง			กลุ่มนักเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.87	0.62	มาก	4.03	0.41	มาก
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้	3.78	0.69	มาก	3.97	0.47	มาก
ด้านความสามารถของนักเรียน	3.74	0.72	มาก	3.83	0.50	มาก
สรุปความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.80	0.64	มาก	3.94	0.43	มาก



จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินความสอดคล้องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง กับกลุ่มนักเรียน พบว่าผลการประเมินมีความสอดคล้องกัน โดยพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

1. การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย พบว่า การจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการส่งเสริมของผู้ปกครอง ตามลำดับ
2. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ และ ด้านความสามารถของนักเรียน ตามลำดับ
3. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา สูงสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ของครู รองลงมาคือด้านการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการจัดองค์การ โดยทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ร้อยละ 61.90
4. ความสอดคล้องของ ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของ นักเรียนประถมศึกษา ระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง กับ กลุ่มนักเรียน พบว่าผลการประเมินความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยกลุ่มนักเรียน สอดคล้องกับ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง โดยผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

### อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ส่วนที่สอง ปัจจัยที่ศึกษาและนำมาใช้ในการประเมินในสภาพจริง มีผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา และส่วนที่สาม ความสอดคล้องของการประเมินความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ประเมินโดยกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง กับกลุ่มนักเรียน ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการส่งเสริมของผู้ปกครอง ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของทีศนา แชมมณี และคณะ [7] ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารและการบริหารจัดการ ยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ และสอดคล้องงานวิจัย

ของนางลักษณ์ วิรัชชัย [8] ที่ได้พบว่าปัจจัยด้านครู นักเรียน ผู้บริหาร บิดามารดาผู้ปกครอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปโรงเรียน เหตุที่การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง ตระหนักถึง สภาพปัจจุบันปัญหาอันเกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย วิธีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันขึ้นอยู่กับอำนาจของข้อมูล ข่าวสาร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้บุตรหลาน หรือนักเรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Persons) ขณะเดียวกัน กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดเนื้อหา สาระ หลักการที่ชัดเจน ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา ระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระบบประกันคุณภาพทรัพยากรทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีเอกภาพ และเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย [9] ดังนั้นจึงมีผลทำให้โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู พ่อแม่ผู้ปกครอง มีการดำเนินการและปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ศึกษาและนำมาใช้ในการประเมินในสภาพจริง มีผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากค่าความสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา ทำให้มั่นใจได้ว่าถ้าโรงเรียนใดดำเนินการพัฒนาตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน อย่างจริงจัง ได้แก่ การจัดการเรียน การจัดการเรียนของครู การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริมของผู้ปกครอง ก็จะทำให้ นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีพฤติกรรมการเรียนรู้ และมีความสามารถในการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนของครู พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษามากที่สุด ซึ่งตรงกับแนวคิดของทิสนา แชมมณี [10] ที่ว่าพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และ มาร์ซาโน (Marzano) [11] อธิบายว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับชนิดและคุณภาพในการสอนของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญเรือง ศรีเหรียญ [12] ที่พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับมานะ สินธุวงษานนท์ [13] ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับห้องเรียน ได้แก่ ความกระตือรือร้นของครู และการจัดการชั้นเรียน มีอิทธิพลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก เหตุที่ปัจจัยด้านการจัดการเรียนของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาที่สุดนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด โดยเฉพาะหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เป็นสาระที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด [14] อีกทั้งการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ที่ต้องใช้ทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งครูและนักเรียน โดยจะต้องจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดเป็น วิเคราะห์เป็น อาศัยครูเป็นผู้นำให้คำแนะนำ ปรึกษาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีความสุข ภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ เมื่อนักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข ก็จะส่งผลให้ มีการหลั่งสารเคมีในสมอง เช่น โดปามีน (Dopamine) นอร์เอพิเนฟริน (norepinephrine) ทำให้มีความสุข ส่งผลให้นักเรียนกระตือรือร้น สนใจใฝ่คว้าอยาก ที่จะเรียนรู้ เกิดพลังที่จะทำสิ่งต่างๆ มากมาย มีพลังที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ทำให้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น [15] ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลทางลบ คือปัจจัยด้านการจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัด

องค์การ ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ วัตถุประสงค์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์ขององค์การ ไม่ส่งผลโดยตรง กับการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังเช่น การจัดการเรียนรู้ของครู หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง ซึ่งปัจจัยด้านการจัดองค์การนั้นเป็นกลไกของการบริหารจัดการสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งงาน การจัดสายการบังคับบัญชา (Unity of Command) การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน กลุ่มงาน หรือการดำเนินงานในหน้าที่ต่าง ๆ การใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหล่านี้ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะนำพาองค์การไปให้ถึงเป้าหมาย และบรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน

5.2.3 3. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาไม่ว่าจะเป็น การประเมินของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง หรือกลุ่มนักเรียนเอง พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดี ยวกัน แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกันตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนด แต่หากพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยังอยู่ในระดับที่สูง แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก นั่นหมายถึงว่า ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ยังมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น สภาพปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ความพร้อมของชุมชน และผู้ปกครอง เทคโนโลยี การเมือง การปกครอง ท้องถิ่น เป็นต้น และสภาพปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้างและนโยบาย คุณภาพของครู การเงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำผู้บริหาร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการพัฒนามีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นข้อควรตระหนักแก่โรงเรียนในการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- [1] วีระ รุญเจริญ. (2554). “องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” *เอกสารประกอบการบรรยาย ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. นครราชสีมา : ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา . ( 2551). *รายงานการวิจัย เรื่อง วิถีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- [4] ศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *สสค.ปฏิรูปการเรียนรู้ ผ่านครูสอนดี*. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2554 จาก <http://www.moc.moe.go.th/>
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2552). *สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553) จากข้อมูลผลการประเมินของ สมศ. ระหว่างปีการศึกษา 2549 - 2551 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบการประกันการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สพฐ.
- [6] ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] ทิศนา แชมมณี และคณะ. (2544). *คู่มือการจัดทำและดำเนินการโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- [8] นางลักษณ์ วิรัชชัย.. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและ การประกัน*. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- [9] วีระยุทธ ซาตะกาญจน์. (2552). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] ทิศนา ขัมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [11] Marzano, Robert J. (2000). *A New Era of School Reform : Going Where the Research Takes Us*.Aurora, CO : Mid - Continent Research for Educational learning.
- [12] บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นแทรกเชิงเส้น*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [13] มานะ สินธุวงษานนท์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : ศึกษาศาสตร มหาวิทาลัยวงษ์ชาวลิตกุล.
- [14] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา ลาดพร้าว.
- [15] ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544 ).*การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โฆสิตการพิมพ์.

## รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา

### AN EFFECTIVE ADMINISTRATION MODEL FOR INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION

วัชรินทร์ ชีทอง<sup>1</sup>

Vatcharin Keethong<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

<sup>1</sup>Department of Educational Administration Faculty of Education Vongchavalitkul University

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลสำหรับสถาบันการพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์เบื้องต้นของรูปแบบ ขั้นตอนการวิจัย มี 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและคณาจารย์จากสถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 232 คน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบขั้นต้นโดยการประเมินความสอดคล้องด้านวัตถุประสงค์และรูปแบบฉบับร่างจากผู้เชี่ยวชาญ และระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาแล้ว โดยการอภิปรายแบบ Focus group จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า

1. สถาบันการพลศึกษา ประกอบภารกิจ ด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคลในระดับปานกลาง โดยประสบปัญหาในระดับมาก ด้านการวิจัย ด้านโครงสร้างทรัพยากรบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการให้อำนาจในการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามมีปัญหาน้อยในระดับปานกลางด้านงบประมาณ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบาย นอกจากนี้บุคลากรมีความต้องการการส่งเสริมทางด้านวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการฝึกภาวะผู้นำ

2. รูปแบบที่สร้างขึ้นตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมและประโยชน์ในระดับมากที่สุด แต่มี ความเป็นไปได้ในระดับมาก

จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นรูปแบบการบริหารของสถาบันการพลศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย

(1) บริหารโดยการเน้นหลักการกระจายอำนาจจากสำนักงานส่วนกลางสู่วิทยาเขต การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน และความร่วมมือระหว่างสำนักงานส่วนกลางกับวิทยาเขตซึ่งมีบริบทเฉพาะ

(2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบเพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษาและกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(3) มีกลไกในการดำเนินการบริหาร โดยมีสำนักยุทธศาสตร์พัฒนาสถาบัน (ส่วนกลาง) และศูนย์ยุทธศาสตร์พัฒนาวิชาการประจำวิทยาเขต ซึ่งมีคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนหลายฝ่าย กำกับ ติดตามดูแล และประเมินผล ทั้งนี้ จัดให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบท ทั้งส่วนกลางและเฉพาะวิทยาเขต

(4) ดำเนินการบริหารทั้งสำนักงานส่วนกลาง และวิทยาเขตโดยการเน้นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ สำนักงานส่วนกลาง กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์และการกระจายอำนาจทุกภารกิจของอุดมศึกษาเพื่อให้ สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติโดยการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินอย่างเป็น ระบบ

(5) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายโดยบุคลากรที่มีคุณวุฒิ สอดคล้องกับความเป็นจริง และเผยแพร่ แนวปฏิบัติที่ดีให้ได้รับทราบและพัฒนาปรับปรุง

(6) ผู้บริหารมีความตระหนัก มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มียุทธศาสตร์โดยมุ่ง ความสำเร็จของ สถาบัน ทั้งสำนักงานส่วนกลาง และวิทยาเขต ซึ่งเป็นกุญแจความสำเร็จของสถาบันการพลศึกษา

### Abstract

The purpose of the study was to construct effective administrative model for Institute of Physical Education with 3 specific objectives, including 1) to determine current practice, problem and administrative needs of the Institute, 2) to construct the effective administration model for the Institute and 3) to evaluate the suitability, possibility and benefit of the constructed model. Three research phases were used as the research procedure, including : Phase 1 to develop questionnaire for determining current practice, problem and administrative needs with 232 subjects composing of the administrators and the Instructors in all 17 campuses; Phase 2 to develop the administrative model which was evaluated the objective congruence and the drafted model by the experts; and Phase 3 to evaluate the developed model by focus group discussion among the concerned experts. The results of the study were as follow.

1. The Education Physical Institute operated on general work, academic, research, budget and human resource “moderately and had “much” problems on research, structure, human resource, leadership, academic and decentralization and empowerment. However, there were “moderate” problem on budget, information technology and communication and policy making distribution. Moreover, they needed for academic promotion, human resource development, a person development leadership training.

2. The constructed model had high objective congruence and very much suitability and benefit of the model, but much on possibility.

According to the above – mentioned results the administrative model for Institute of Physical Education which was suitable, possible and beneficial was as follows.

(1) Administering by concentrating on the principles of decentralization from the Central Official to the Campus, participation of all concern personnel and coordination between the central office and campus which had specific context.

(2) Aiming at attainability of the Institute mission and TQF.

(3) Organizing administrative mechanism which was appropriate to the Central and the Campus levels and there were the office of strategy development for the Central office and the centers for development in individual campus.

(4) Carrying on administration of both the Central Office and the Campus by concentrating on the committee. The Central office designated the goals and strategies and decentralized all missions of higher education for attending TQF and each campus carried on monitoring, supervising evaluating systematically.

(5) Using multiple ways for evaluating by the qualified personnel consisting with reality and distributed good practices for knowing and improving.

(6) The realization, the vision ,the accountability and strategy including aiming at the institute success of the administrators of both the Central Office and the Campus were the key success of the Institute.

## บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไปทั้งในระดับสถาบันและสังคมทั่วไปการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบไม่ใช่เฉพาะการบริหารจัดการเท่านั้นแต่รวมถึง พันธกิจของสถาบันด้วย ซึ่งไม่เคยมีมาก่อนในอดีต [1] ตลาดโลกกำลังเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา รัฐบาล และภาคเอกชน ซึ่งแต่เดิมสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ให้การศึกษาสร้างองค์ความรู้เพื่องานวิชาการแต่ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต้องตระหนักถึงความต้องการของตลาดงาน รัฐบาลต้องการให้สถาบัน อุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นมีส่วนช่วยแก้ปัญหาของประเทศ ค่านิยมของการอุดมศึกษาเปลี่ยนไปจากค่านิยมทางวิชาการมาสู่ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ความจำเป็นเรื่องงบประมาณทางการเงินและความต้องการอุดมศึกษาที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยเร่งที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการจัดการและแนวคิดเรื่อง การอุดมศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว สิ่งที่เป็นประเด็นทางการอุดมศึกษาก็คือการรักษาความพอดีของการให้ คุณค่าทางวิชาการและทางเศรษฐกิจ เมื่อการบริหารจัดการที่สามารถควบคุมต้นทุนการผลิตมีความสำคัญมากขึ้น ตามหลักการที่ว่า “doing more with less” โดยมีการนำ วิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชนมาใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้สภาพการแข่งขันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาก็มีสูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านคุณภาพของนักศึกษาความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณภาพของคณาจารย์ เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยการแสวงหาแหล่งทุนจากสังคมภายนอก แต่ละสถาบันพยายามสร้างจุดแข็งของตนเอง เป็นที่คาดการณ์ว่าการแข่งขันจะรุนแรงมากขึ้นในทศวรรษหน้าด้วยปัจจัยของต้นทุน(Cost) การเข้าถึงแหล่งความรู้(Access) และความต้องการ (Demand) จึงจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถาบันแนวใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป ให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับนานาชาติ และการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ

ดังนั้น สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สอนในระดับปริญญาตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาพ.ศ.2548 และเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นมาเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทั่วประเทศมีทั้งหมด 17 วิทยาเขต จากจำนวนของ วิทยาเขตที่มีจำนวนมาก ประกอบกับเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้การบริหารงาน ทางด้านต่างๆ ไม่เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการในหลายประเด็นของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกในภาพรวมปี การศึกษา 2550 ได้ค้นพบจุดเด่นและจุดด้อย ของสถาบันในด้านต่าง ๆ และได้มีข้อเสนอแนะถึงจุดที่ควรพัฒนา เช่น สถาบันควรจัดกระบวนการทัศน์ของบุคลากรให้มีความเข้าใจในระบบและโครงสร้างการบริหารของสถาบันที่ดำเนินการตามโครงสร้างใหม่ ควรพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูล การใช้ข้อมูล และฐานข้อมูลเพื่อการบริหารเชิงคุณภาพมีการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการบูรณาการทรัพยากรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ ลดความซ้ำซ้อนและความสูญเสีย ทรัพยากรที่มีจำกัดควรเร่งพัฒนาผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานอย่างมีขอบ ควรพัฒนาระบบกลไกในการ

บริหารหลักสูตร การประเมินติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและ  
สภาวิชาชีพ ควรหามาตรการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในบางสาขาวิชา และค้นหาจุดเด่นและการปฏิบัติที่ ดีที่คณะ  
วิทยาเขตจะต้องจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่หรือที่ต้องการจะเน้น รวมทั้งการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ใน  
ท้องถิ่น เช่น บุคลากร ภูมิความรู้ เพื่อสนับสนุนภารกิจให้มากขึ้น [2]

จากปัญหาการบริหารสถาบันการพลศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญ รูปแบบการบริหาร  
สถาบันการพลศึกษา เพื่อตอบสนอง ตอบทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัดและกรอบ  
ของกฎหมาย รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความ  
สนใจศึกษารูปแบบการบริหารในสถาบันการพลศึกษาด้วยการใช้มุมมองอย่างเป็นวิชาการและ เป็นกลาง เพื่อให้ได้  
รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลผลิตของสถาบันการ  
พลศึกษาในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์เบื้องต้นของรูปแบบการบริหารที่มี

ประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา

การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล  
ของ สถาบันการพลศึกษา ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ (Model)  
การบริหารสถาบันการพลศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา  
ซึ่ง ข้อมูลทั้งสองส่วนดังกล่าวจะเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการ  
พลศึกษา ตามรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ  
ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 บริบทของสถาบันการพลศึกษา
- 1.1.2 การบริหารอุดมศึกษา
- 1.1.3 การบริหารจัดการศึกษายุคปัจจุบัน
- 1.1.4 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- 1.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา  
ผู้วิจัยได้เลือกประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และคณาจารย์ ของสถาบันการพลศึกษาจำนวน 7



วิทยาเขต (ข้อมูลปีการศึกษา 2553) มีจำนวนทั้งสิ้น 580 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาทั้งสิ้น 232 คน จากนั้นใช้วิธีหาจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทุกวิทยาเขต ที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นมาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมด 4 ตอน มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

(1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารสถานบันการพลศึกษา

(2) วิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างเครื่องมือ

(3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

(4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความครอบคลุมและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดย ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ นักวิชาการ 2 คน นักบริหาร 3 คน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้

(5) ปรับแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร คณาจารย์ของสถาบันการพลศึกษา ในวิทยาเขตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตศรีสะเกษและวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 30 คน

(6) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) มาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ 0.962

(7) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ แล้วปรับให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

### 1.2.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

(1) ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถาบันการพลศึกษาในการอนุญาตให้ผู้วิจัยทำการศึกษารวบรวมและเก็บข้อมูลตลอดจนอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจนแล้วเสร็จ

(2) ขออนุญาตจากสถาบันการพลศึกษาไปยังสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตต่างๆ 17 วิทยาเขต เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ไปที่วิทยาเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยมีผู้ช่วยวิจัยในพื้นที่เป็นผู้ประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

(4) ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามจนครบถ้วนทุกวิทยาเขต

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for the Social Sciences)

## ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบขั้นต้น

การสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กำหนดหลักการแนวคิดและการกำกับการสร้างรูปแบบ กำหนดรายละเอียด ในการสร้างรูปแบบ การประมวลผลหลักการและการกำหนดรูปแบบการบริหารสถาบันการพลศึกษาการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับ การสร้างรูปแบบขั้นต้น มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

## 2.1 กำหนดกรอบสาระของเนื้อหาตามองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

- (1) ด้านหลักการของรูปแบบ
- (2) ด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ
- (3) ด้านกลไกในการดำเนินการ
- (4) ด้านวิธีดำเนินการ
- (5) ด้านประเมินผล
- (6) ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ

## 2.2 สร้างแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน

## 2.3 ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรูปแบบ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- (1) สร้างรูปแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม
- (2) ขอดังผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
- (3) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ
- (4) นำแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ นักวิชาการ 2 คน นักบริหาร 3 คน
- (5) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาสาระ (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เกณฑ์ผ่าน ค่าเฉลี่ย 4.00 [3]

## 2.4 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ ดังต่อไปนี้

- (1) สร้างแบบประเมินรูปแบบ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงให้ถูกต้อง
- (2) ขอดังผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
- (3) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ
- (4) นำแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของเนื้อหาสาระ (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน คือ นักวิชาการ 4 คน และนักบริหาร 5 คน
- (5) วิเคราะห์ผลการประเมิน รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษาที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ
- (6) ปรับปรุงรูปแบบตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์
- (7) นำรูปแบบเสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา พิมพ์เป็นรูปแบบขั้นต้น

## ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

### 3.1 จัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- (1) ประชุมกลุ่มสนทนามีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน คือ นักวิชาการ 4 คน นักบริหาร 5 คน กรรมการสภาสถาบัน 2 คน และคณาจารย์ 4 คน เพื่อทำการสัมมนาแบบ
- (2) ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบต่อที่ประชุมกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ
- (3) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิอภิปรายเชิงประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์จากการใช้รูปแบบและให้ข้อเสนอแนะและตอบแบบประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร
- (4) สรุปผลการสัมมนาแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา

(5) ปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษาตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมกลุ่มสนทนา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 ปรับปรุงรูปแบบ และรายงานรูปแบบฉบับสมบูรณ์ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

(1) นำผลการประเมินรูปแบบมาวิเคราะห์เพื่อใช้ปรับปรุงรูปแบบ

(2) ปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษาตามข้อมูลและข้อเสนอแนะ

(3) นำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วมาเสนอเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไป

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา

พบว่า สภาพการบริหารสถาบันการพลศึกษาในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพปัญหาของการบริหารและความต้องการในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก ดังเสนอไว้ในตาราง

ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา

สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการพัฒนา สถาบันการพลศึกษา		ค่าสถิติ		ระดับ การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	สภาพการบริหารสถาบันการพลศึกษาในปัจจุบัน	3.14	0.75	ปานกลาง
2.	ปัญหาของการบริหารสถาบันการพลศึกษา	3.55	0.87	มาก
3.	ความต้องการในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา	3.99	0.81	มาก

### 2. ผลการสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบขั้นต้น

2.1 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า รูปแบบการบริหารที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับประสิทธิผลการบริหารสถาบันการพลศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีความสอดคล้องอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นเรื่องหลักการของ รูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ กลไกในการดำเนินการ วิธีดำเนินการ การประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จอยู่ในระดับมีความสอดคล้องอย่างยิ่ง ดังเสนอไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

ที่	รายละเอียดรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล ของสถาบันการพลศึกษา	$\bar{X}$	ระดับความสอดคล้อง
1	หลักการของรูปแบบ	4.58	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง
2	จุดมุ่งหมายของรูปแบบ	4.60	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง
3	กลไกในการดำเนินการ	4.60	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง
4	วิธีดำเนินการ	4.68	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง
5	การประเมินผล	4.73	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง
6	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.70	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง
รวมเฉลี่ย		4.64	มีความสอดคล้องอย่างยิ่ง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากดังเสนอไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

ที่	การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบโดยภาพรวม	$\bar{X}$	ระดับ
1	ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ	4.54	มากที่สุด
2	ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ	4.18	มาก
3	ผลการประเมินประโยชน์ของรูปแบบ	4.51	มากที่สุด

### 3. ผลการประเมินรูปแบบ

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ขององค์ประกอบโดยรวมของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบโดยภาพรวมปรากฏว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังเสนอไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ขององค์ประกอบโดยรวมของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายละเอียดรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา	$\bar{X}$	ระดับความสอดคล้อง
1	ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยรวม	4.83	มากที่สุด
2	ผลการประเมินความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยรวม	4.54	มากที่สุด
3	ผลการประเมินประโยชน์ขององค์ประกอบโดยรวม	4.83	มากที่สุด

จากการดำเนินการสร้างรูปแบบที่ 3 ระยะเวลาสรุปรูปเนื้อหาสาระหลักๆ ของรูปแบบได้ดังนี้

(1) บริหารโดยการเน้นหลักการกระจายอำนาจจากสำนักงานส่วนกลางสู่วิทยาเขต การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน และความร่วมมือระหว่างสำนักงานส่วนกลางกับวิทยาเขตซึ่งมีบริบทเฉพาะ

(2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบเพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

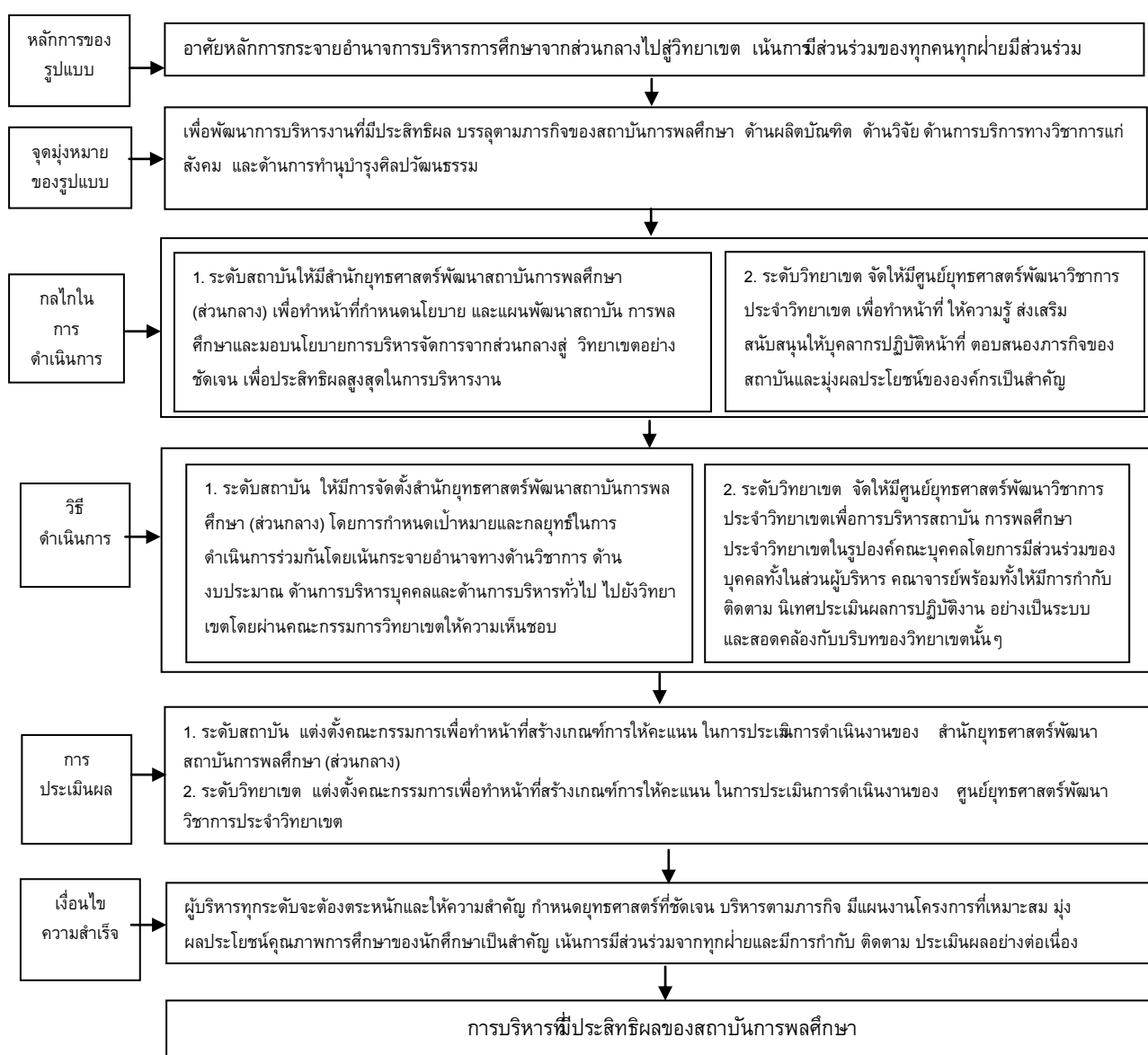
(3) มีกลไกในการดำเนินการบริหารซึ่งมีความเหมาะสมต่อส่วนกลางและระดับวิทยาเขต

(4) ดำเนินการบริหารทั้งสำนักงานส่วนกลาง และวิทยาเขตโดยการเน้นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ สำนักงานส่วนกลาง กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์และการกระจายอำนาจทุกภารกิจของอุดมศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติโดยการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินอย่างเป็นระบบ

(5) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายโดยบุคลากรที่สี่ัญวุฒิ สอดคล้องกับความเป็นจริง และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีให้ได้รับทราบและพัฒนาปรับปรุง

(6) มีความตระหนัก การมีวิสัยทัศน์ การมีความรับผิดชอบ และการมียุทธศาสตร์โดยมุ่งความสำเร็จของผู้บริหารของสถาบัน จากทั้งสำนักงานส่วนกลาง และวิทยาเขต เป็นกุญแจความสำเร็จของสถาบัน

จากการดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา ระยะนี้ ประการกว่า รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา ควรมีหลักการ จุดมุ่งหมาย กลไกในการดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จแสดงรายละเอียดดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ด้านสภาพการบริหารสถาบันการพลศึกษาในปัจจุบัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลของการมีโครงการสมทบความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในอดีตทำให้ระบบการบริหารจัดการทางด้านต่าง ๆ สามารถดำเนินการไปได้

2) ด้านปัญหาของการบริหารสถาบันการพลศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงแรกของการปรับเปลี่ยนระบบทั้งระบบการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารที่ผ่านมาของผู้บริหารตลอดจนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของการบริหาร [4]

3) ด้านความต้องการในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา มีความต้องการให้มีการพัฒนาในด้าน ต่าง ๆ ทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก [5] เหตุปัจจัยของการปรับเปลี่ยนรูปแบบ เกิดจากคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ผลผลิตกับความต้องการของสังคม ความสามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ

2. ผลการสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษามีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ ต้องอาศัยหลักการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสู่วิทยาเขต เน้นการมีส่วนร่วม เน้นการประสานงานระหว่างส่วนกลางกับวิทยาเขต ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามบริบทของวิทยาเขตนั้น [6] ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหาร ารฐานโรงเรียนไว้ 3 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและด้านการบริหารจัดการที่ดี

2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษาและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา [7] การบริหารที่ดีของมหาวิทยาลัยไทยจะต้องพึงตระหนัก ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ วิจัย การเรียนการสอน การแก้ปัญหาสังคม และตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชน

3) กลไกในการดำเนินการ ควรมีการบริหารทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับสถาบัน (ส่วนกลาง) และระดับวิทยาเขต ในสถาบัน (ส่วนกลาง) ควรมีการจัดตั้งสำนักยุทธศาสตร์พัฒนาสถาบันการพลศึกษา และในส่วนวิทยาเขตควรจัดให้มีศูนย์ยุทธศาสตร์พัฒนาวิชาการประจำวิทยาเขต ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการสถาบันการพลศึกษามีความเชื่อมโยง มีเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน ตลอดจนประหยัดงบประมาณ โดยมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

4) วิธีดำเนินการ มีการบริหารงานทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับสถาบัน (ส่วนกลาง) และระดับวิทยาเขต มีการบริหารในรูปองค์คณะบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกส่วน มีการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของวิทยาเขตนั้นๆ ทั้งนี้ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายในปี 2553 คือ ควรให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบโครงสร้างการบริหาร หลักการ นโยบาย ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

5) การประเมินผล ควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการประเมินโดยใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย ทั้งในระดับสถาบันการพลศึกษา (ส่วนกลาง) และวิทยาเขต และนำผลที่ได้รับจากการประเมินมาเผยแพร่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารของสถาบันการพลศึกษาต่อไป

6) เงื่อนไขความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสถาบัน(ส่วนกลาง) และระดับวิทยาเขตที่เกี่ยวข้อง ควรมีความตระหนักถึงความสำคัญในระบบและการบริหารงานของทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต โดยมุ่งผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารที่ผ่านมาในอดีตทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต บางส่วนขาดความตระหนัก ขาดวิสัยทัศน์และไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถาบันไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3. ผลจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ความเหมาะสมความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบ ในภาพรวม อยู่ในระดับ บมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากที่ผ่านมา สถาบันการพลศึกษา มีการบริหารงานที่ยังขาดความเป็นเอกภาพ จึงทำให้ผลการดำเนินงานของสถาบันการพลศึกษา ไม่บรรลุผลตามเป้าที่ตั้งไว้ จึงทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษาในทุกประเด็นและผู้วิจัยเห็นว่า รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา จะเป็นนวัตกรรมใหม่ในการบริหารสถาบันการพลศึกษาที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ และบุคลากรทุกระดับจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพในรูปของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลแบบมีส่วนร่วม [8] การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์เน้นการมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาและที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์นี้ คือ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาในหลักการแนวคิด องค์ประกอบ รูปแบบและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ หลายด้านที่แตกต่างไปจากเดิมตามสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจะสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ได้อย่างมีคุณภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันการพลศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Slaughter, Sheila, & Leslie, Larry L. (1997). **Academic Capitalism: Politics Policies, and the Entrepreneurial University**. Baltimore, MD : Johns Hopkins University Press.
- [2] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษา. สถาบันการพลศึกษา.
- [3] ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [4] สถาบันการพลศึกษา. (2548). **คู่มือการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- [5] จรัส สุวรรณเวลา. (2545). **อุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] สมศักดิ์ พิเศษสุทธิกุล.(2550). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- [7] ปรัชญา เวสารัชช. (2543). **ตัวชี้วัด “การบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย” การศึกษานอกโรงเรียน** 3.(8) : 35-37.
- [8] วีระ รุญเจริญ. (2547). รายงานการวิจัย เรื่อง **สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานสภาการศึกษา.

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน  
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม  
เขต 3

**Teacher Development Model to Improve Efficiency in Reading Enhancement  
of Small School Students under Maha Sarakham Primary Educational Service  
Area Office 3**

ปัญญาวิชญ์ พัฒนาศุภย์<sup>1</sup> ธีระวัฒน์ เขียมแสง<sup>2</sup> ศิริ ถีอาสানা<sup>3</sup>

Panyawich Pattanasoone<sup>1</sup> Tirawat Yeamsang<sup>2</sup> Siri Tree-asana<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<sup>2</sup> อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development - R&D) ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 528 คน และผู้บริหารจำนวน 89 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 226 คน และผู้บริหารจำนวน 73 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 2553 – 2554 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสังเกต แบบประเมิน แบบบันทึกการประชุม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน พบว่า โดยรวมการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน อยู่ในระดับมาก การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนที่เหมาะสม มีองค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่าน 2) การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา 3) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ได้แก่ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การผลิตและเลือกใช้สื่อส่งเสริมการอ่าน การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการอ่าน การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การสร้างแรงจูงใจและการแนะนำผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนในปกครอง และการประเมินผลการอ่าน 4) การกำหนดวิธีการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน 5) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารสถานศึกษา 6) การประเมินผลการพัฒนาครู ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียน



และประเมินพฤติกรรมการอ่านของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจากครูที่ผ่านการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน

**คำสำคัญ :** รูปแบบการพัฒนาครู , การส่งเสริมการอ่าน

### **ABSTRACT**

The purposes of the research were to: 1) study the current situation and teacher development needs in order to improve efficiency in reading enhancement of small school students under Maha Sarakham Educational Service Area Office 3, and 2) develop teacher model to improve efficiency in reading enhancement by using research and development – R&D. The population consisted of 528 teachers and 89 administrators. The sample size was 226 teachers and 73 administrators selected through Krejcie and Morgan's table. The research was conducted during 2010-2011 of academic year. The instruments used in the research were a questionnaire, observation form, assessment form, and meeting record form. Information tables could be described for data analysis.

The results of the research were as follows: 1) the overall of the current situation of teacher development needs in order to improve efficiency in reading enhancement of small school students under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3 was rated at a moderate level and teacher development needs to improve efficiency in reading enhancement was at a high level, 2) the teacher development model indicated that the components of appropriate model of teacher development to improve efficiency in reading enhancement of small school students were: 1) studying the current situation and teacher development needs in order to improve efficiency in reading enhancement, 2) setting up development target, 3) setting up curriculum development: learning plan writing for reading enhancement, producing and selecting reading enhancement media, arranging activities in reading enhancement project, arranging learning center for reading enhancement, motivating and advising parents for reading enhancement of students and also reading assessment, 4) setting up development methodology: workshop and follow-up supervision, 5) development conducting: 3 workshops and follow-up supervision by school administrators, 6) teachers developing assessment: assessment of teachers' satisfaction and assessment of students' reading behavior from their teachers who had developed to improve efficiency in reading enhancement for students.

**Keyword :** Teacher Development Model , Reading Enhancement

## 200บทนำ

การอ่านมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาสติปัญญาของคนในสังคม การอ่านทำให้เกิดการพัฒนาด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และค่านิยมต่างๆ รวมทั้งช่วยในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิต พัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีที่สุดของชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 :1) นอกจากนี้การอ่านเป็นหนทางการสื่อความหมายที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม เพราะการอ่านหนังสือประเภทต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้อ่านมีความรู้ ความคิด และความเข้าใจที่ ถูกต้อง ตลอดจนทำให้ช่วยเพิ่มประสบการณ์บางประการที่ผู้อ่านไม่สามารถพบได้ในชีวิตจริง การอ่านจึงเป็นสิ่งที่ควรจะได้รับ การฝึกฝน สติปัญญา ภาษา ทักษะคิดและจริยธรรม ซึ่งหนังสือเป็นเครื่องมือสำคัญอันจะนำเด็กไปสู่ความเจริญงอกงาม การอ่านจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 บัญญัติว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต และในมาตรา 24 (3) และ (5) บัญญัติว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 2-12 )

ปัจจุบันสภาพการอ่านของคนไทยนั้นอยู่ในระดับน้อยมาก ซึ่งสาเหตุปัญหาที่ทำให้คนไทยขาดนิสัยรักการอ่าน คือ ไม่เห็นความสำคัญของการอ่าน ขาดวัสดุการอ่าน สภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ความมกพร่องของร่างกายและสมองขาดความพร้อมที่จะอ่าน อิทธิพลของสื่ออื่น ๆ ที่สำคัญขาดการกระตุ้นและส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ดังจะเห็นได้จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ถึงสถิติการอ่านหนังสือของคนไทย พบว่า คนไทยอายุตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป อ่านหนังสือลดลง จากร้อยละ 69.1 ในปี 2548 เป็นร้อยละ 66.3 ในปี 2551 และจากจำนวนคนที่ไม่อ่านหนังสืออีกร้อยละ 33.7 นั้น ใช้เวลาเพื่อดูโทรทัศน์ถึงร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ ไม่มีเวลาอ่าน ไม่สนใจหรือไม่ชอบอ่านหนังสือ และอ่านหนังสือไม่ออกตามลำดับ ซึ่งจากสถิติโดยภาพรวม พบว่า คนไทยอ่านหนังสือลดลงเกือบทุกวัย ส่วนใหญ่จะใช้เวลาดูโทรทัศน์มากขึ้น ทำให้จินตนาการน้อยลง อย่างไรก็ตามคนไทยใช้เวลาอ่านหนังสือน้อยลง จากเฉลี่ย 51 นาทีต่อวันในปี 2548 เหลือ 39 นาทีต่อวัน ในปี 2551 โดยมีกลุ่มเยาวชนอ่านหนังสือมากที่สุด 46 นาทีต่อวัน (สำนักข่าวแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์, 2551 : 2) ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น สภาพเศรษฐกิจ หนังสือราคาแพง ไม่มีหนังสืออ่าน ไม่เห็นประโยชน์ในการอ่าน สนใจสื่ออื่นมากกว่าหนังสือ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการอ่าน เป็นต้น

ด้วยเหตุ ผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ จึงจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารพัฒนาครูให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

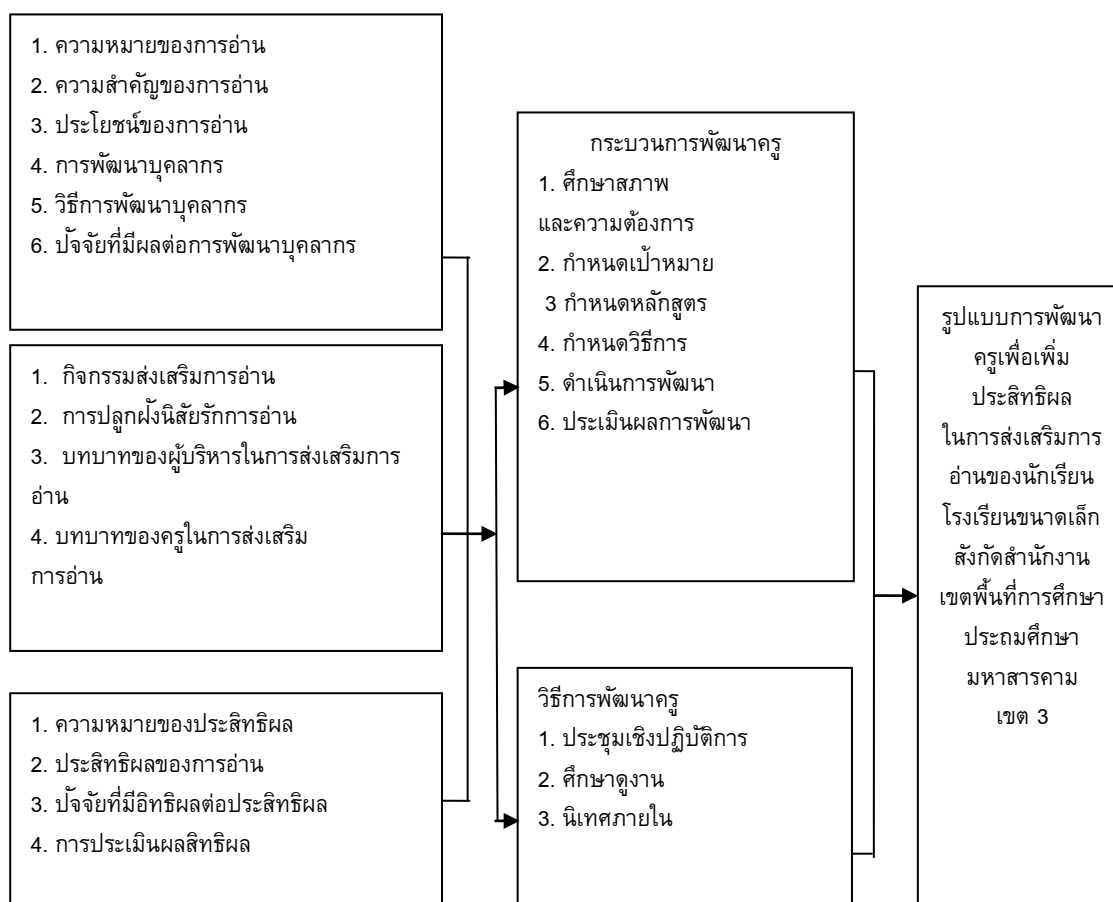
**201วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่าน ของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

**ขอบเขตการวิจัย**

1. สถานที่วิจัย โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ปีการศึกษา 2553 - 2554

**กรอบแนวคิด**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎี**

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 89 คน และครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 528 คน

202 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 73 คน และครู จำนวน 226 คน

ระยะที่ 2 ยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

### เครื่องมือการวิจัย

ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎี

1. การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. การทดลองใช้รูปแบบ เครื่องมือที่ใช้คือ คู่มือการใช้รูปแบบ แบบบันทึกการประชุม แบบสัมภาษณ์แบบสังเกต แบบประเมินครูผู้รับการพัฒนา แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียน

ระยะที่ 2 ยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกการประชุม

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. วิธีสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามของ บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 63-71)

1.2 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างข้อคำถามที่สัมพันธ์กับการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ ดร.ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง และ ผศ.ดร.ศิริ ถีอาสนา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม

1.3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ครบคลุมเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ

1.3.1 ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.3.2 ผศ.ดร.ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงษ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.3.3 ดร.ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.3.4 ดร.สถาพร หย่องเอน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

เขต 3

1.3.5 ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.4 ปรับปรุง แก้ไขข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 20 คน

1.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม พบว่าแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .453 - .787

1.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจากการนำไปทดลองใช้ หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item – Total Correlation : IOC) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC = 1

1.8 นำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ตามต้องการมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

203 1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. วิธีสร้างแบบสังเกต ผู้วิจัยดำเนินการสร้างดังนี้
  - 2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสังเกตของ บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 71-75)
  - 2.2 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างข้อคำถามที่สัมพันธ์กับการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน
  - 2.3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 1.3.1 – 1.3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ครบคลุมเนื้อหา
  - 2.4 ปรับปรุง แก้ไขข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ
  - 2.5 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีสร้างแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งมีวิธีการสร้างดังต่อไปนี้
  - 3.1 ศึกษาเอกสารตำรา รูปแบบการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน แบบมีโครงสร้าง
  - 3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม
  - 3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ 1.3.1 – 1.3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ครบคลุมเนื้อหา เสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้มีความสมบูรณ์
  - 3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญ
  - 3.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดพิมพ์ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการสร้างแบบบันทึกการประชุม
  - 4.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการประชุม
  - 4.2 สร้างแบบบันทึก ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข
  - 4.3 นำแบบบันทึกที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 1.3.1 – 1.3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ครบคลุมเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์
  - 4.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกตามข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญ
  - 4.5 นำแบบบันทึกที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการสร้างแบบประเมิน
  - 5.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่าน
  - 5.2 สร้างแบบประเมิน คือ แบบประเมินพฤติกรรมการอ่าน แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียน และแบบประเมินครูผู้เข้ารับการพัฒนา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
  - 5.3 นำแบบประเมิน ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 1.3.1 – 1.3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ครบคลุมเนื้อหา แก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์
  - 5.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญ
  - 5.5 นำแบบประเมินที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์
6. วิธีการสร้างคู่มือ
  - 6.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการสร้างคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ

6.2 ศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การผลิตและเลือกใช้สื่อส่งเสริมการอ่าน การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการอ่าน การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การสร้างแรงจูงใจและการแนะนำผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนในปกครอง และการประเมินผลการอ่าน

6.3 จัดทำคู่มือฉบับร่าง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม

6.4 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6.5 นำคู่มือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 1.3.1 – 1.3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ครอบคลุมเนื้อหา แก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์

6.6 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6.7 นำคู่มือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ดังนี้

4.1 แจกแบบสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.2 จัดประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการอ่านในโรงเรียนขนาดเล็ก ณ โรงแรมตักสิลา จังหวัดมหาสารคาม

4.3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก ที่โรงเรียนบ้านม่วงน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4.4 ประเมินความพึงพอใจของครู และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านของนักเรียน

4.5 สัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรูปแบบ (Connoisseurship)

4.6 สรุปผลและรายงานผลการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แยกเป็นตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ส่วนการแปลความหมายของข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ย

( $\bar{X}$ ) ใช้หลักเกณฑ์จุดศูนย์กลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

4.51 - 5.00 หมายถึงว่ามีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึงว่ามีระดับการปฏิบัติมาก

2.51 - 3.50 หมายถึงว่ามีระดับการปฏิบัติปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึงว่ามีระดับการปฏิบัติน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึงว่ามีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

205 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนการแปลความหมายของข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้หลักเกณฑ์จุดศูนย์กลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

4.51 - 5.00	หมายความว่า	มีความต้องการมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	มีความต้องการมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีความต้องการปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	มีความต้องการน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	มีความต้องการน้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

- 2.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Study)
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview)
- 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากสังเกต (Observation)
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสัมมนาผู้บริหารและครู การสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งหมดใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการรายงานข้อค้นพบ (Descriptive Methodology) การตีความหมาย (Interpretive Methodology) และวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Methodology)

## ผลการวิจัย

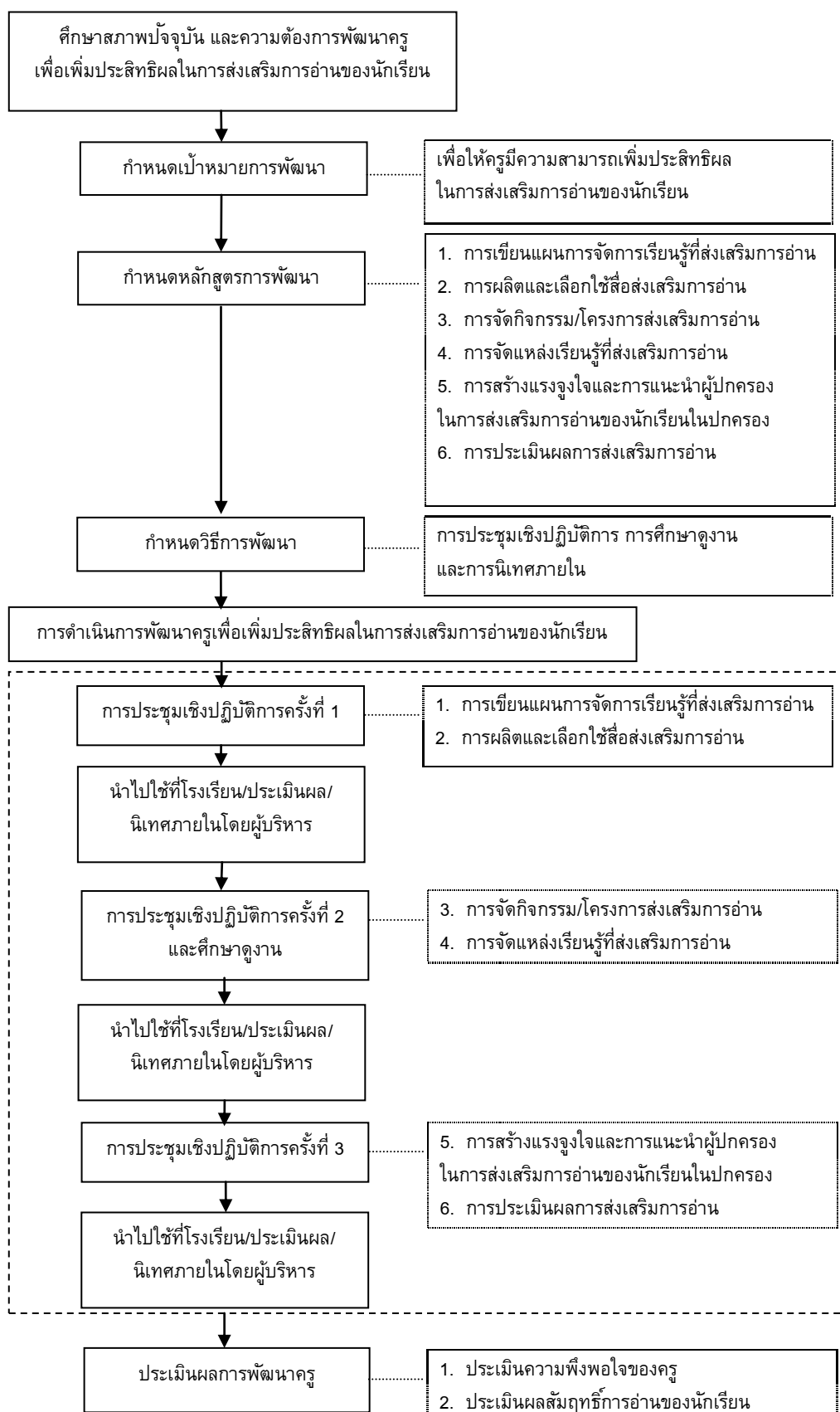
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎี ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร ได้วิธีการพัฒนาครูที่นิยมใช้ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การนิเทศภายใน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และได้กระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดหลักสูตร การกำหนดวิธีพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และติดตามและประเมินผล

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าโดยรวมการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.60) โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.78) และ ( $\bar{x}$  = 2.54) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าโดยรวมมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.60) โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นตรงกันว่า ความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีต้องการในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.56) และ ( $\bar{x}$  = 3.62) ตามลำดับ

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการอ่าน เพื่อร่วมวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน 206 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้รูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



## 207 1.4 ผลการทดลองใช้

เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่าน ผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย การประเมินครูผู้เข้ารับการพัฒนา และประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจากครูที่ผ่านการพัฒนา ปรากฏผล ดังนี้

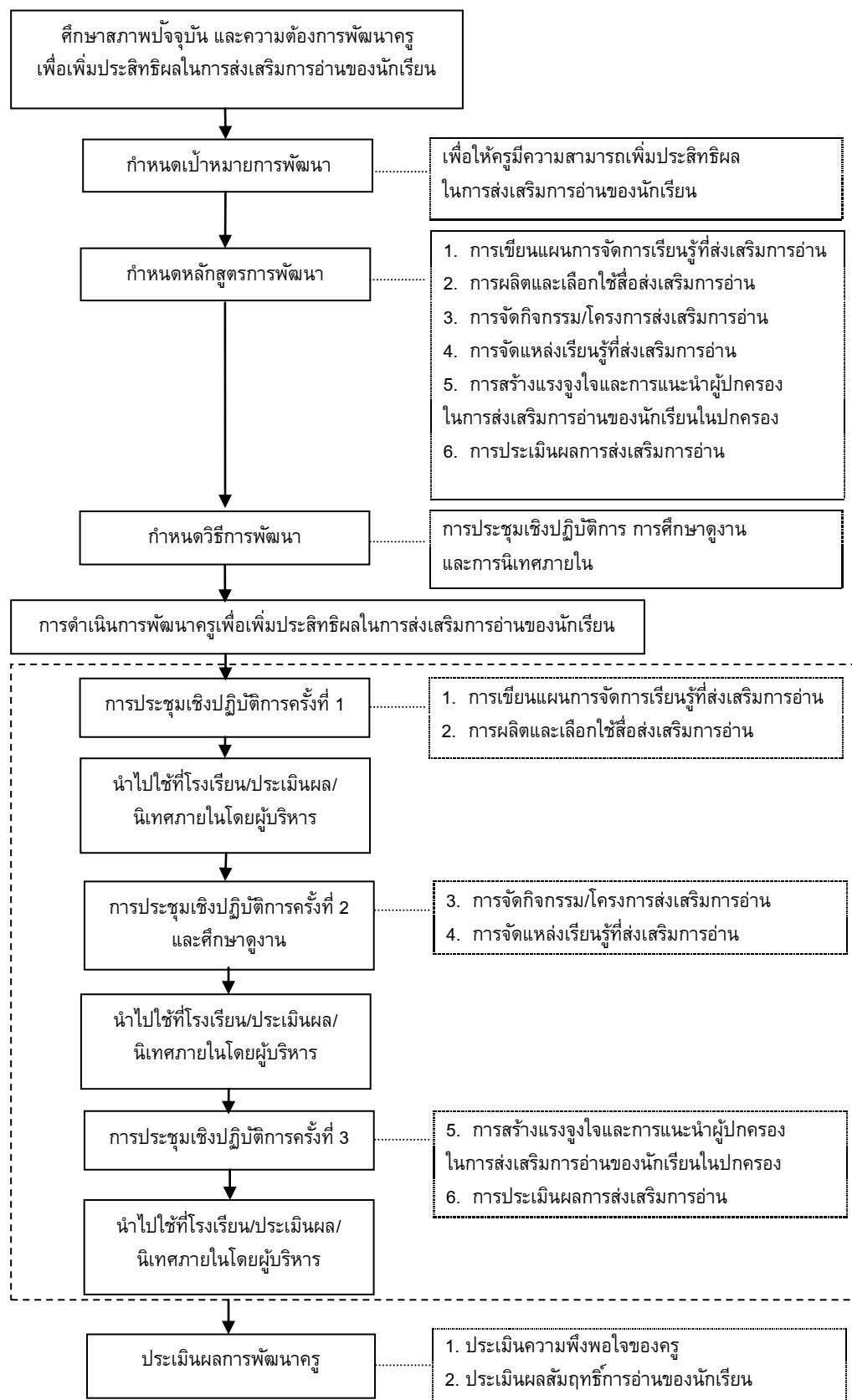
1.4.1 การประเมินครูผู้เข้ารับการพัฒนา พบว่า ครูมีการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการ ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) และข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ครูได้รับความรู้และสามารถจัดทำโครงการส่งเสริมการอ่าน สามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อของนักเรียน และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลของผู้บริหารมีความเหมาะสม

1.4.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียน พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านในระดับดี ร้อยละ 58.97 ในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.45 และในระดับควรปรับปรุง ร้อยละ 7.59

ระยะที่ 2 ยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นผลการวิเคราะห์การประชุมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดประชุมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญในวันที่ 10 มกราคม 2555 ณ ห้อง 1723 อาคารวิริยะ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในการประชุมสัมมนาครั้งนี้ได้รับเกียรติจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) รศ.ดร.สมเจตน์ ภูศรี 2) ดร.จำเนียร พลหาญ 3) ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง 4) ผศ.ดร.วิทยา อารีราษฎร์ 5) ดร.อธิปปรัชญ์ ทัดพิชญางกูร 6) นายสมุทรร สมปอง 7) ดร.กมล ตราชู 8) ดร.สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี 9) ดร.เสนห์ เสาวพันธ์ 10) ดร.ธนกร เชื้อจำรูญ 11) ดร.สถาพร หยองเอ่น

จากผลการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังนี้

208



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ได้รับการยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ

## 209สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.60$ ) และมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ )

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ที่เหมาะสม มีองค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่าน 2) การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา 3) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ได้แก่ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การผลิตและเลือกใช้สื่อส่งเสริมการอ่าน การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการอ่าน การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การสร้างแรงจูงใจและการแนะนำผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนในปกครอง และการประเมินผลการอ่าน 4) การกำหนดวิธีการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน 5) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศภายในโดยผู้บริหารสถานศึกษา 6) การประเมินผลการพัฒนาครู ได้แก่ การประเมินครูผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินพฤติกรรมการอ่านของนักเรียน และประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจากครูที่ผ่านการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบประเด็นที่ต้องนำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การอ่านเป็นวาระแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนต่างให้ความสำคัญและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป เป็นไปตามหลักการวิจัยเชิงพัฒนาที่ต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ว่าต้องการพัฒนาในเรื่องใด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับโกเมนทร์ พร่อมจะบก (2550 : 104) ที่ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สมปรารถนา แสนแก้ว (2551 : 168) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่าบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และนทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์ (2552 : 91-91) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

210 2. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ที่เหมาะสม มีองค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่าน 2) การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา 3) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ได้แก่ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การผลิตและเลือกใช้สื่อส่งเสริมการอ่าน การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการอ่าน การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่าน การสร้างแรงจูงใจและการแนะนำผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนในปกครอง และการประเมินผลการอ่าน 4) การกำหนดวิธีการพัฒนา ได้แก่ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน 5) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายในโดยผู้บริหารสถานศึกษา 6) การประเมินผลการพัฒนาครู ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจครู และประเมินพฤติกรรมการอ่านของนักเรียน และประเมินผลสัมฤทธิ์การอ่านของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจากครูที่ผ่านการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะว่า ในการดำเนินงานต้องทราบสภาพปัจจุบัน และความ ต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับ แนวคิดของอุทัย เลาหวิเชียร และคณะ (2540 : 183) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ ความปรารถนาภายในหรือความต้องการ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ สำหรับวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนาในครั้งนี้ ได้แก่ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายในโดยผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับบุญสนอง พลมาตย์ (2545 : 84-85) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า วิธีการที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนามากที่สุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษาพบว่า ครูต้องการพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนหรือหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการอ่านควรจัดให้มีการพัฒนาเทคนิค วิธีการสอน

1.2 จากการศึกษาพบว่า การจัดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่มย่อย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด เกี่ยวกับการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการพัฒนาแบบนี้ เพราะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความตื่นตัว และมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่สิ่งหนึ่งที่วิทยากรควรคำนึงถึงคือ ต้องสังเกตลักษณะการทำงานภายในกลุ่มย่อยของผู้เข้ารับการพัฒนา หากพบว่าการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาคนใดคนหนึ่งมีบทบาทมากเกินไปจนทำให้สมาชิกคนอื่นไม่กล้าแสดงความคิดเห็น อาจต้องมีการเปลี่ยนกลุ่มเพื่อให้บรรยากาศการทำงานภายในกลุ่มดีขึ้น และทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

2.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ผู้นำไปใช้ ต้องศึกษาคู่มือการพัฒนาครูอย่างละเอียด ปฏิบัติตามขั้นตอน และระยะเวลาในการพัฒนาอย่างเคร่งครัด

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

211 3.1 ควรศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมทักษะด้านอื่นๆ แก่นักเรียน

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือจาก ดร.ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในการเขียนรูปแบบจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ดร.จำเนียร พลหาญ ดร.เนตรชนก จันท์สว่าง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา อารีราษฎร์ ดร.อธิปปรัชญ์ ทัดพิชญางกูร นายสมุทร สมปอง ดร.กมล ตราชู ดร.สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี ดร.เสนห์ เสาวพันธ์ ดร.สถาพร หยองเอน และ ดร.ธนกร เชื้อจำรูญ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณ ดร.เนตรชนก จันท์สว่าง คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผศ.ดร.ไพโรจน์ เดิมเทศชาติพงศ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดร.ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดร.สถาพร หยองเอน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมทวล อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ขอขอบคุณคณะครู ผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนบ้านม่วงน้อย ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ช่วยให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอบคุณนางชุตี พัฒนาสุนย์ และเด็กหญิง จุฑามาศ พัฒนาสุนย์ ภรรยาและ บุตรสาวที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ มีความเข้าใจในการเรียน คอยช่วยเหลือในการค้นคว้าเอกสารต่างๆ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ปี ดา มารดา บุรพาจารย์ รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนในการสร้างพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

### เอกสารอ้างอิง

- [1] กฤษฏี อุทัยรัตน์. (2541). *ศาสตร์และศิลป์การบริหาร “คน”*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ทีพีโอพลับลิชชิง.
- [2] กาญจนา บุญยัง.(2547). *ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่:กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [3] บุญสนอง พลมาตย์. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการในโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- [4] สำนักข่าวแห่งชาติ. กรมประชาสัมพันธ์. (2551). *สถิติการอ่านหนังสือของคนไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักข่าวแห่งชาติ.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *แผนหลัก โครงการ “หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [6]—. (2549). *แนวทางการดำเนินงานการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

- 212[7] นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์. (2552). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [9] บุญสนอง พลมาตย์. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการในโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร การศึกษา) อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- [10] สมปรารถนา แสนแก้ว. (2552). ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
- [11] เสนาะ ดีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- [12] เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และกมล อุดลพันธ์. (2541). การพัฒนาบุคคล.(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [13] โสภา สิทธิสรวง. (2544). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- [14] อุทัย เสาวหิเชียร และคณะ.(2540). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- [15] Carlson, R.V. (1996). *Reforming & Deform : Perspectives of Organization, Leaders and School Change*. New York : Longman Publishers,
- [16] Cheng, Yin Cheong. (1996). *School Effectiveness and School - Based Management : A Mechanism for Development*. Washington : The Flamer Press.

## 213รายละเอียดการเตรียมบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ วารสารบริหารการศึกษา มศว

### คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

บทความที่รับตีพิมพ์ลงวารสารได้แก่ 1) นิพนธ์ต้นฉบับที่เป็นบทความวิจัย 2) นิพนธ์ปริทัศน์ 3) บทความวิชาการ 4) บทวิจารณ์เชิงวิชาการ โดยให้พิมพ์ผลงานด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวนไม่เกิน 12 หน้า

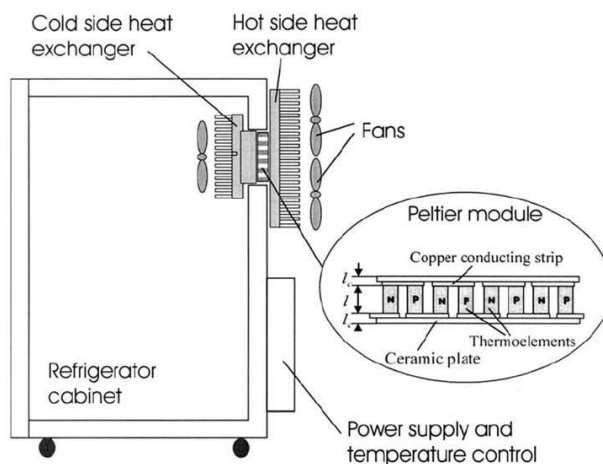
ส่วนประกอบของบทความวิจัย ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล และเอกสารอ้างอิง

**หมายเหตุ :** ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย

### ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

- ขนาดกระดาษ เอ 4
- กรอบของข้อความ ในแต่ละหน้าให้มีขอบเขตดังนี้ จากขอบบนของกระดาษ 1.25 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว ขอบขวา 1.0 นิ้ว
- ระยะห่างระหว่างบรรทัด หนึ่งช่วงบรรทัดของเครื่องคอมพิวเตอร์
- ตัวอักษร ใช้บราววัลเลีย นิว (Browallia New) และพิมพ์ตามที่กำหนดดังนี้
  - ชื่อเรื่อง (Title)
    - ภาษาไทย ขนาด 18 point, กำหนดขีดซ้าย, ตัวหนา
    - ภาษาอังกฤษ (ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) ขนาด 18 point, กำหนดขีดซ้าย, ตัวหนา
  - ชื่อผู้เขียน (ทุกคน)
    - ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย – อังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดขีดซ้าย
    - ที่อยู่ผู้เขียน ภาษาไทย – อังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดขีดซ้าย
  - บทคัดย่อ
    - ชื่อ “บทคัดย่อ” และ “Abstract” ขนาด 16 point, กำหนดกึ่งกลาง, ตัวหนา
    - ข้อความบทคัดย่อภาษาไทย ขนาด 14 point, กำหนดขีดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ข้อความบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดขีดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
  - คำสำคัญ (Keyword) ให้พิมพ์ต่อจากส่วนของบทคัดย่อ (Abstract) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 4-5 คำ ใช้ตัวอักษรภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 point
  - รายละเอียดบทความ
    - หัวข้อใหญ่ ขนาด 16 point, กำหนดขีดซ้าย, ตัวหนา
    - หัวข้อรอง ขนาด 14 point, กำหนดขีดซ้าย, ตัวหนา
    - ตัวอักษร ขนาด 14 point, กำหนดขีดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ย่อหน้า 0.5 นิ้ว

- **214 คำศัพท์** ให้ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
- **ภาพและตาราง** กรณีมีภาพและตารางประกอบ ชื่อภาพให้ระบุคำว่า **ภาพที่** ไว้ใต้ภาพประกอบ และจัดข้อความบรรยายภาพให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ ชื่อตารางให้ระบุคำว่า **ตารางที่** พร้อมทั้งข้อความบรรยายตาราง หัวตารางให้จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ และใต้ภาพประกอบหรือตารางให้บอกแหล่งที่มา โดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพประกอบหรือเส้นค้นใต้ตาราง 1 บรรทัด (ใช้ตัวอักษรขนาด 14 point, ตัวปกติ)  
ตัวอย่าง ภาพประกอบที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง



**ภาพที่ 1** แสดงโครงสร้างของตู้เย็นด้วยเทอร์โมอิเล็กทริก

ที่มา: Min, G.; & Rowe, D.M. (2006). Experimental evaluation of prototype thermoelectric domestic refrigerators. *Applied Energy*. 83: 133-152.

ตัวอย่าง ตารางที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง

**ตารางที่ 1** แสดงคุณสมบัติของการกันแดดของอุปกรณ์ในห้องสมุด

รูปแบบอุปกรณ์กันแดด	ค่า Transmitted Radiation Impact	หมายเหตุ
1. อุปกรณ์กันแดดติดตั้งภายในอาคาร : มู่ลี่สีเงิน (Inside Venetian Blind Reflective Aluminum)	0.45	ติดตั้งเรียบร้อยแล้ว
2. อุปกรณ์กันแดดติดตั้งภายนอกอาคาร : แบบเกล็ด (Outside Venetian Blind )	0.15	ดำเนินการติดตั้งในงานวิจัย



215 ที่มา: Olgyay Victor. (1992). *Design with Climate: Bioclimatic Approach to Architectural Regionalism*. New York: Van Nostrand Reinhold. 61-81.

- กิตติกรรมประกาศ ให้ประกาศเฉพาะการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
- การพิมพ์อ้างอิงที่แทรกในเนื้อหาของบทความ

1) ใช้การอ้างอิงระบบลำดับหมายเลข โดยระบุลำดับหมายเลขอ้างอิงท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่นำมาอ้างอิง ให้เริ่มจากหมายเลข 1,2,3 ไปตามลำดับที่อ้างอิงก่อน-หลัง โดยใช้เลขอารบิกอยู่ในวงเล็บใหญ่ เช่น มีค่า OTTV ไม่เกิน 50 วัตต์ต่อตารางเมตร [1] ออกตามความในพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 [2]

2) ทุกครั้งที่มีการอ้างอิงซ้ำจะต้องใช้หมายเลขเดิมในการอ้างอิง

3) การอ้างอิงแทรกในตารางหรือในคำอธิบายตารางให้ใช้หมายเลขที่สอดคล้องกับที่ได้อ้างอิงมาก่อนแล้วในเนื้อเรื่อง

4) การอ้างอิงจากเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ ถ้ามีการอ้างอิงต่อเนื่องกันจะใช้เครื่องหมายติงศกัณฐ์ (hyphen หรือ -) เชื่อมระหว่างฉบับแรกถึงฉบับสุดท้าย เช่น [1-5] แต่ถ้าอ้างอิงเอกสารที่มีลำดับไม่ต่อเนื่องกัน จะใช้เครื่องหมายจุลภาค (comma หรือ ,) เช่น [4,8,12]

- การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

1) เอกสารอ้างอิงทุกฉบับจะต้องมีการอ้างอิงหรือกล่าวถึงในบทความ

2) ต้องพิมพ์เรียงลำดับการอ้างอิงตามหมายเลขที่กำหนดไว้ภายในวงเล็บใหญ่ที่ได้อ้างอิงถึงในบทความ โดยไม่ต้องแยกภาษาและประเภทของเอกสารอ้างอิง

3) หมายเลขลำดับการอ้างอิงให้พิมพ์ขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ถ้ารายละเอียดของเอกสารอ้างอิงมีความยาวมากกว่าหนึ่งบรรทัด ให้พิมพ์ต่อบรรทัดถัดไปโดยย่อหน้า (โดยเว้นระยะ 7 ช่วงตัวอักษร หรือเริ่มพิมพ์ช่วงตัวอักษรที่ 8

การจัดพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความจะแตกต่างกันตามชนิดของเอกสารที่นำมาอ้างอิง ให้จัดพิมพ์ตามข้อแนะนำ ดังนี้

### 1. อ้างอิงจากหนังสือ ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง //(ปีที่พิมพ์) //ชื่อเรื่อง //ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี) //เมืองที่พิมพ์ //สำนักพิมพ์

#### ตัวอย่าง

[1] ไพจิตร ยิ่งศิริวัฒน์. (2541). *เนื้อดินเซรามิกส์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

[2] Kotler Philip; & Gary Armstrong. (2003). *Principles of Marketing*. 9th Ed. Boston: McGraw-Hill.

### 2. อ้างอิงจากวารสาร ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อ/ชื่อสกุลผู้เขียนบทความ //(ปี,/วัน/เดือน) //ชื่อบทความ //ชื่อวารสาร //ปีที่(ฉบับที่) :/หน้าที่อ้าง

#### ตัวอย่าง

[3] ชัยรัตน์ นิรันดร์รัตน์. (2553, มกราคม-มิถุนายน). นอนกรน..การหายใจติดขัดขณะหลับ. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 2(3): 1-13.

[4] Doran, Kirk. (1996, January). Unified Disparity: Theory and Practice of Union Listing. *Computer in Libraries*. 16(1): 39-42.

**2163. อ้างอิงจากเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ/หนังสือรวมบทความวิชาการ ใช้รูปแบบดังนี้**  
 ชื่อผู้เขียน //(ปีที่พิมพ์) //ชื่อบทความหรือชื่อตอน //ใน //ชื่อหนังสือ //ชื่อบรรณาธิการหรือชื่อผู้รวบรวม  
 (ถ้ามี) //หน้าที่ตีพิมพ์บทความหรือต่อนั้น //ครั้งที่พิมพ์ //สถานที่พิมพ์ //ชื่อสำนักพิมพ์หรือผู้จัดพิมพ์.

**ตัวอย่าง**

[5] แม้นมาส ชวลิต, คุณหญิง. (2526). การก้าวเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด. ใน *เอกสารการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง ก้าวแรกของการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด*. หน้า 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[6] Tichner, Fred J. (1981). Apprenticeship and Employee Training. In *The New Encyclopedia Britannica, Macropedia, V.1*. pp. 1018-1023. Chicago: Encyclopedia Britannica.

**4. อ้างอิงจากปฏิญญาพันธหรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ ใช้รูปแบบดังนี้**

ชื่อผู้แต่ง //(ปีที่พิมพ์) //ชื่อเรื่อง //ชื่อปริญญา (สาขาหรือวิชาเอก) //เมืองที่พิมพ์/หน่วยงาน //ถ่ายเอกสาร.

**ตัวอย่าง**

[7] สิริสุมาลัย ชนะมา. (2548). การพัฒนารูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปฏิญญาพันธ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[8] Patamaporn Yenbamrung. (1992). *The Emerging Electronic University: A Study of Student Cost-Effectiveness*. Dissertation, Ph.D. (Library and Information Science). Austin: Graduate school The University of Texas at Austin. Photocopied.

**5. อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ใช้รูปแบบดังนี้**

**ข้อมูลจากหนังสือออนไลน์**

ผู้แต่ง //(ปีที่พิมพ์หรือปีที่สืบค้น) //ชื่อเรื่อง //สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ //สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี (หรือ Retrieved/เดือน/วัน/ปี), จาก(from) /ชื่อเว็บไซต์

**ตัวอย่าง**

[9] ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). *กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2544, จาก [http://www.qa.mua.go.th/Thai/seminar\\_document.htm](http://www.qa.mua.go.th/Thai/seminar_document.htm)

[10] Davies, J. Eric; Wisdom, Stella; & Creaser, Claire. (2000). *Out of Sight but Not Out of Mind: Visually Impaired People's Perspectives of Library and Information Services*. Loughborough: LISU. Retrieved September 20, 2003, from [www.lboro.ac.uk/departments/dils/lisu/public.html](http://www.lboro.ac.uk/departments/dils/lisu/public.html)

**ข้อมูลที่เบื้บทความจากวารสารออนไลน์**

ผู้แต่ง //(ปีที่พิมพ์, วันเดือนของวารสารหรือปีที่สืบค้น) //ชื่อบทความ //ชื่อวารสาร //ปีที่(ฉบับที่): หน้า(ถ้ามี) //สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี (หรือ Retrieved/เดือน/วัน/ปี), จาก(from) /ชื่อเว็บไซต์

**ตัวอย่าง**

[11] พิษณุ กล้าการนา. (2545, พฤษภาคม-มิถุนายน). เตรียมรับมือกับภาวะโลกร้อน. *หมอออนไลน์*. 11(6). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2546, จาก <http://moph.go.th/ops/doctor/backreport.htm>

[12] Bearman, David. (2000, December). Intellectual Property Conservancies. *D-Lib Magazine*. 6(12). Retrieved June 30, 2002, from <http://www.dlib.org/dlib/december/bearman/12bearman.html>

<b>ตัวอย่างแบบฟอร์มบทความวิจัย</b>
------------------------------------

217

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน (ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) (18)

**THE DEVELOPMENT OF CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIP OF FACTORS AFFECTED TO SUCCESS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN LAB SCHOOLS**

(ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) (18)

บุญจันทร์ สีสันต์<sup>1</sup>, จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์<sup>2</sup>, วิชัย วงษ์ใหญ่<sup>3</sup>, ราชนันท์ บุญธิมา<sup>4</sup>

**Boonchan Sisan<sup>1</sup>, Jaruwat Ploydoungrat<sup>2</sup>, Wichai Wongyai<sup>3</sup>, Rachan Boontima<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>4</sup>อาจารย์ สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

	บทคัดย่อ (16)	}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
(14).....			
.....			
คำสำคัญ: (14).....		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
.....			
	<b>Abstract (16)</b>		
(14).....		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
.....			
		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
<b>Keyword:</b> (14).....			
.....			
		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
<b>บทนำ/Introduction (16)</b>			
(14).....			
.....			
<b>วัตถุประสงค์ของการวิจัย/Aims (16)</b>		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
(14).....			
.....			
<b>อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย/Materials and methods (16)</b>			
(14).....			
.....			
<b>ผลการวิจัย/Results (16)</b>		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
(14).....			
.....			
<b>สรุปและอภิปรายผล/Conclusions and Discussion (16)</b>		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
(14).....			
.....			
<b>กิตติกรรมประกาศ/Acknowledgements (16)</b>		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
(14).....			
.....			
<b>เอกสารอ้างอิง/References (16)</b>		}	เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด
(14).....			

218

<b>ตัวอย่างแบบฟอร์มบทความวิชาการ</b>
--------------------------------------

ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในสถานศึกษา (18)

**Strategic knowledge management in schools**

(ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) (18)

จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์<sup>1</sup>, (14)**Jaruwan Ployduangrat, (14)**<sup>1</sup>ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)<sup>1</sup>Department of Educational Administration Faculty of Education Srinakharinwirot University (14)

บทคัดย่อ (16)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....

คำสำคัญ: (14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด.....

**Abstract (16)**

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

**Keyword:** (14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทนำ/Introduction (16)

(14).....

เนื้อเรื่อง ทฤษฎี (ในส่วนนี้ควรสรุปเป็นกรอบทฤษฎีให้ได้) (16)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....

การปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (16)

(14).....

การนำไปใช้/การบูรณาการ/แนวคิด/บทวิเคราะห์ (16)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....

สรุปและอภิปราย /ข้อเสนอแนะของผู้เขียนเชิงวิชาการ (16)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....

กิตติกรรมประกาศ/Acknowledgements (16)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....

เอกสารอ้างอิง/References (16)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....