

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATIVE MODEL FOR PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สมหวัง ขุนพรหม¹ ดร.เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ² ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร³
Somhuang Khunprom¹, Chalumchai Virojvan² Peerapong Sithiamorn³

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นเทรกูล

² อาจารย์ประจำหลักสูตร (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์เทรกูล

³ อาจารย์ประจำหลักสูตร (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์เทรกูล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเพื่อการประเมินการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยศึกษาข้อมูลความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่กำกับดูแลรับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 136 คน ข้อมูลการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ข้อมูลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คนและข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่กำกับดูแลรับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 25 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวินัยและนิติการ และการวิจัยการบริหารงานบุคคล ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ การพัฒนารูปแบบ การบริหารบุคลากร:

Abstract

The research aimed to study, 1) The objective for build the Development of personnel administrative model for primary educational service area office. 2) For assess, The Development of personnel administrative model for primary educational service area Office. By data requirement education in, the personnel management for area education elementary education office, from, office area education elementary education director, vice-president of a office area education elementary education corporation who control to take care is responsible the group administrates a person, group director administrates a person, and the group officer administrates, a person if area education elementary education office, 136 persons amounts, checking body format personnel management data for area education elementary education office, checking suitability data of personnel management format for area education elementary education office, from the knowledgeable people, 12 persons amounts, and assessment format personnel management data for area education elementary education office, from office area education elementary education director, vice – president of a office area education elementary education corporation who control to take care is responsible the group administrates a person, and officer group officer administrates a person of area education elementary education office, 25 persons amounts, the statistics that use in data analysis be the value is hundred, average, and the part deviates the standard.

The research result meets, 1) The requirement in the personnel management for area education elementary education office. 2) The many format personnel management levels s for area education elementary education office, compose, 8 elements are points, for example, personnel management structure, planning rate is the position specification, the choosing and pack to have appointed, something liking gratuity and history register, personnel development, practice work evaluation, something the discipline and law something, and personnel management checking suitability research of personnel management format of the knowledgeable people have the suitability 3) The many format personnel management levels for area education elementary education office, there is the possibility in the lead is going to use many level.

Keyword : Development Model Personnel Administrative

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาของชาติ โดยได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 เพื่อต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและทรงส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะต้อง ให้เกิดคุณภาพนั้น จะต้องยึดนโยบายของรัฐบาล การทำงานเป็นทีม และมีกระบวนการที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพราะการทำงานที่เป็นระบบขั้นตอนจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือการนำวงจร PDCA ของเดมมิ่ง (Deming Circle) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจะทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นขั้นตอนและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบประเมิน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลด้วยวงจร PDCA ของเดมมิ่ง (Deming Circle) จึงเป็น วัฏจักร (Cycle) ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยความร่วมมือของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทุกระดับให้เกิดคุณภาพบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัย และการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อให้นักวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและใช้ศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของซึ่งต้องอาศัยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันพร้อมทั้งได้นำวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง (Deming Circle) มาพัฒนากระบวนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่กำกับดูแลรับผิดชอบกลุ่มบริหารบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคตะวันตก จำนวน 255 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 17 คน รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลรับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 17 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล จำนวน 17 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 85 คน รวมจำนวน 136 คน คัดเลือกโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด 4) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารงานบุคคล 2) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 5) การพัฒนาบุคคล 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) การวินัยและนิติการ 8) การวิจัยการบริหารบุคคล

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักเป็นคะแนนระดับความต้องการ ดังนี้

5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

4 หมายถึง ต้องการมาก

3 หมายถึง ต้องการปานกลาง

2 หมายถึง ต้องการน้อย

1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาวิเคราะห์ ทฤษฎี หลักการและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล การพัฒนารูปแบบ ภารกิจการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายงาน และภาระงาน การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. นำเสนอร่างรูปแบบสอบถามความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ

วิธีหาคคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างแบบสอบถามความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ขอสอบถามเป็นรายข้อแล้ว พิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .05 ขึ้นผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามฯ ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

3. นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่กำกับดูแลรับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และเขต 2 จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.76

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
 ด้านบริหารงานบุคคล ดังแสดงไว้ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการ
 บริหารงานบุคคลสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยรวม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2-10

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารบุคคลสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังแสดงไว้ใน
 ภาพประกอบที่ 1-2

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ
 อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	56	42.75
หญิง	75	57.25
2. อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	27	20.61
41 – 60 ปี	104	79.39
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	70	53.44
ปริญญาโท	59	45.04
ปริญญาเอก	2	1.52
4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารบุคคล		
ต่ำกว่า 2 ปี	12	9.16
3 – 4 ปี	18	13.74
5 ปีขึ้นไป	101	77.10

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 57.25) อายุส่วนใหญ่อยู่ใน
 ในกลุ่มอายุ 41 – 61 ปี (ร้อยละ 79.39) วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 53.44)
 และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการ
 บริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 77.10)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำหรับ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม

องค์ประกอบ	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความต้องการ
1. ด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล	4.11	0.74	มาก
2. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	4.01	0.75	มาก
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.66	มาก

(n = 136)

องค์ประกอบ	ความต้องการ		ระดับ ความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	
4. ด้านการบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	4.00	0.69	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.02	0.75	มาก
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.85	มาก
7. ด้านการวินัยและนิติการ	3.78	0.91	มาก
8. ด้านการวิจัยการบริหารงานบุคคล	4.00	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.68	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวินัยและนิติการ ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม

องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล	ความต้องการ		ระดับ ความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.23	0.84	มาก
2. การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	4.23	0.87	มาก
3. การจัดทำขอบข่ายหรือภาระงานเพิ่มเติมจากที่ระเบียบกำหนด	3.95	0.84	มาก
4. การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ความรู้ความสามารถ	4.20	0.91	มาก
5. การมอบหมายงานด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.04	0.86	มาก
6. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่	4.03	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.74	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รายที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำขอบข่ายงานหรือภาระงานเพิ่มเติมจากที่ระเบียบกำหนด ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

(n = 136)

องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ความต้องการ		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	
1. การวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.04	0.96	มาก
2. การประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา	4.10	0.97	มาก
3. การกำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.08	0.94	มาก
4. การจัดทำแผนอัตรากำหนดของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.15	0.92	มาก
5. การนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ	3.87	0.86	มาก
6. การติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังแบบแผนอัตรากำลัง	3.95	0.85	มาก
7. การเสนอหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.95	0.83	มาก
8. การเสนอให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ	3.92	0.87	มาก
9. การดำเนินการเกี่ยวกับขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.04	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	0.75	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รายที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบด้านการวิจัยการบริหารงานบุคคล

(n = 136)

องค์ประกอบด้านการวิจัยการบริหารงานบุคคล	ความต้องการ		ระดับ ความ ต้องการ
	\bar{X}	S.D.	
1. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน	4.02	0.92	มาก
2. การนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล	4.12	0.90	มาก
3. การดำเนินการจัดเก็บหรือบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ	4.21	0.88	มาก
4. การรายงานผลการบริหารงานบุคคลสู่สาธารณะหน่วยงาน และเครือข่าย	3.97	0.94	มาก
5. การส่งเสริมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย	3.95	0.98	มาก
6. การส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.95	0.98	มาก
7. การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	3.85	1.03	มาก
8. การส่งเสริม เผยแพร่งานวิจัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.92	0.99	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.98	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบด้านการวิจัยการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการจัดเก็บหรือบันทึกข้อมูล ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งได้ร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังแสดงในภาพ 2 ภาพ 3 และตาราง 11 ดังนี้

องค์ประกอบและขอบข่ายงานของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับ

<p>1. โครงสร้างการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการโครงสร้างการบริหารงานบุคคล - การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคล - การจัดทำโครงสร้าง/ภาระงานเพิ่มเติมจากที่ระเบียบ/กฎหมายกำหนด - การมอบหมายงานแก่นุคลากร - การมอบหมายงานการบริหารงานบุคคลให้แก่รองผู้อำนวยการ 	<p>2. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลัง - ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจ - การกำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษา - การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง - การติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง 	<p>3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน - การเกลี่ยอัตรากำลัง ตัดโอนตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน - การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน - การส่งเสริมบุคลากรทำงานเป็นทีมสามัคคีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร - การส่งเสริมบุคลากรสามารถปฏิบัติงานครอบคลุมทุกสายงานและมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารบุคคล - การกำหนดวิทยฐานะ
<p>4. การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีชอบ - การเสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีชอบ - การแจ้งหลักเกณฑ์ให้สถานศึกษาถือปฏิบัติ - การจัดทำบัญชีถือจ่าย - การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด - การขอพระราชทานเครื่องราชฯ - การขอมีบัตรประจำตัว - การขอหนังสือรับรองบุคคล - การขออนุญาตไปต่างประเทศ - การขออนุญาตการลา - การขอพระราชทานเพลิงศพ 	<p>5. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาก่อนการปฏิบัติหน้าที่ - การแจ้งภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งก่อนได้รับมอบหมายงาน - การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ - การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ - การดำเนินการพัฒนาข้าราชการ - การส่งเสริมสถานศึกษามีการฝึกอบรม - การสร้างเครือข่ายในการพัฒนา - การส่งเสริมศึกษาต่อ - การพัฒนาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง - การดำเนินการอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ - การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติ 	<p>6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน - การจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงาน - การนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เพื่อให้ความเห็นชอบ - การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
<p>7. การวินัยและนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมวินัยข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา - การสั่งพักราชการ/ให้ออกจากราชการไว้ก่อน - การดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ - การดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน - การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ - การรายงานดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ - การดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ 	<p>8. การวิจัยการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาและรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้เป็นปัจจุบัน - การนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้บริหารงานบุคคล - การดำเนินการจัดเก็บหรือการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ - การรายงานผลการบริหารงานบุคคลสู่สาธารณะ - การส่งเสริมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย - การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา - การส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการได้มีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ - การส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัย 	

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบและขอบข่ายรูปแบบการบริหารงานบุคคล
สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงาน
ประถมศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความ

บริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) องค์ประกอบ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบด้านการวินัยและนิติการ ($\bar{X} = 3.78$)

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายงาน
- 2.2 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 2 ขอบข่ายงาน
- 2.3 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย 2 ขอบข่ายงาน
- 2.4 การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายงาน
- 2.5 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายงาน
- 2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1 ขอบข่ายงาน
- 2.7 การวินัยและนิติการ ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายงาน
- 2.8 การวิจัยการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายงาน

ภาระงานของแต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานวงจรคุณภาพเดมมิ่ง ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบประเมิน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act)

3. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ($\bar{X} = 4.54$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบการวิจัยการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.13$)

4. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2 พบว่ารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบการบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ($\bar{X} = 3.82$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบการวินัยและนิติการ ($\bar{X} = 3.52$)

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความต้องการในการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารงานบุคคล 2) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) การวินัยและนิติการ 8) การวิจัยการบริหารงานบุคคล สอดคล้องแนวคิดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551) ที่ระบุว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ตั้งแต่การกำหนดความต้องการของทรัพยากรบุคคล การตอบสนองความต้องการของทรัพยากรบุคคล การธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนระเบียบข้อบังคับทางสังคม สอดคล้องแนวคิด

กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545) ที่ระบุว่า ขอบข่ายด้านบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกราชการ และสอดคล้องสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์การมหาชนเฉพาะกิจ. 2545) ที่ระบุว่า ขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การเกลี่ยอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ วินัยและการลงโทษระเบียบข้อบังคับทางสังคม

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่ามีรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

2.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลพบว่า เป็นการดำเนินการวางแผนและการดำเนินการจัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคล การดำเนินการสร้างวัฒนธรรมค่านิยมในองค์กร สอดคล้องงานวิจัยของพรพรรณ อินทรประเสริฐ (พรพรรณ อินทรประเสริฐ. 2545) พบว่า ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า พบว่า การจัดโครงสร้างมีภาระหน้าที่ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง การดำรงรักษาโครงสร้างให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีโครงสร้างมีการกำหนดขั้นตอนที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยภูมิ สีชมภู (ชัยภูมิ สีชมภู. 2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้มีส่วนได้เสีย ความต้องการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย 2 ประการ คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการบริหารจัดการ และด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการบริหารจัดการ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ตามแผนบุคคล และการรายงานผลการจัดการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริการในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพบว่า เป็นการคาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร อันจะส่งถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2547) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าเป็นการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งในองค์กร เพื่อบรรจุลงไปอัตรากำลังคนที่ต้องการโดยคาดว่าจะจะเป็นบุคคลที่ทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด สอดคล้องแนวคิดของเพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์ (เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์. 2549) พบว่า การสรรหาเป็นกระบวนการเสาะแสวงหาและชักจูงใจบุคคลที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตามความต้องการมาร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร

2.4 การนำเนื้องานมอบและทะเบียนประวัติ พบว่า เป็นการนำขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถสอดคล้องงานวิจัยกับของสนิทองภักดี (สนิทองภักดี. 2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การ

บริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.5 การพัฒนาบุคลากรพบว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญเนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการและเทคโนโลยีตลอดเวลา องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแสวงหาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552) ที่กล่าวว่า ได้กำหนดประเภทการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การพัฒนาก่อนประจำการ เป็นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย ความเป็นมาขององค์กร 2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีเจตคติจิตสำนึกพฤติกรรมที่ตรงจริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นกระบวนการในการควบคุมบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และเป็นการตรวจสอบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่องค์กรคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องแนวคิดของวิชัย โสสุวรรณจินดา (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2549)พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยการเปรียบเทียบผลงาน ที่ปฏิบัติได้กับเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับและการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2.7 การวินัยและนิติการ พบว่าเป็นระบบที่องค์กรนำมาใช้สำหรับชี้้นำ และควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้อยู่อย่างราบรื่น มีความสุขสอดคล้องงานวิจัยของนิชนันท์ หลุยใจบุญ (นิชนันท์ หลุยใจบุญ. 2551) พบว่า การควรจัดบุคลากรได้เพื่อรับทราบการปฏิบัติตนมิให้กระทำผิดในด้านต่างๆ และปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ประพฤติตามระเบียบของทางราชการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในตนเอง เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริตขยันหมั่นเพียร

2.8 การวิจัยการบริหารงานบุคคล พบว่า เป็นกระบวนการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาทางการบริหารงานบุคคล เพื่อการจัดหรือลดปัญหา โดยใช้ผลการวิจัยที่สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริงสอดคล้องแนวคิดเพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์ (เพชร กล้าหาญ. 2552)พบว่า กระบวนการวิจัยการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการตามขั้นตอนโดยการยอมรับปัญหา การกำหนดปัญหา การเลือกวิธีการถามคำถามการคัดเลือกและการใช้เครื่องมือในการวิจัยที่เหมาะสม การตีความผลการวิจัย การลงมือปฏิบัติและการประเมินผลการลงมือปฏิบัติซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการได้หลายวิธี คือ 1) วิธีการสำรวจ 2) วิธีการศึกษาประวัติ 3) วิธีการศึกษา 4) วิธีการทดลอง 5) การจำลองสถานการณ์ กระบวนการวิจัยการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการเป็นขั้นตอนโดยการยอมรับ การกำหนดปัญหา การเลือกวิธีการถามคำถาม การคัดเลือกและใช้เครื่องมือในการวิจัยที่เหมาะสมการตีความผลการวิจัย การลงมือปฏิบัติและการประเมินผลการลงมือปฏิบัติ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคล สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละองค์ประกอบและภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องงานวิจัยของสมศักดิ์ เอี่ยมมงคล (สมศักดิ์ เอี่ยมมงคล. 2545)พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพาสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรจัดประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้แก่บุคลากรในสังกัด
 - 1.2 ควรจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้แก่บุคลากรในสังกัด
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1]การทางานเป็นทีม. (2555). การทางานเป็นทีม. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2555, จาก <http://www.local.moi.go.th/team.html>
- [2]ชาวี โรจนแสง. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- [3]นโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา. (2554). นโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2555, จาก <http://202.143.173.94/Plan/>
- [4]นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย จะเขิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- [5]วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- [6]สมเกียรติ บุญรอด. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [7]สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2545). รูปแบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยาลัยนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8]สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). การบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- [9]สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาศึกษาสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์
- [10]Carter V. Good. (1973). **Dictionary of Education**. New York. Prentice – Hill Book Company.
- [11]Flippo. E.B. (1971). **Principles of Personnel Management**. New York: McGraw Hill Company.
- [12]James, T.K. (1992). **The Factor Affecting in Implementation of Site – based Management and the Role of Principal**. Dissertation Abstract Internatonal. 53(6),1746-A

**การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

**A STUDY OF THE LEVEL OF WORKING MORALE OF THE GOVERNMENT
TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE
AREA 26**

กิตติศักดิ์ สิทธิจันทร์เสน¹ ชยากานต์ เรืองสุวรรณ² อนุสรณ์ ภูสินแก่น³

Kittisak Sittijansen¹ Chayakan Ruangsuwan² Anusorn Tusinkaen³

¹ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาสารคาม

² ปร.ด. (การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ กศ.ม. (การประถมศึกษา) อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูปีการศึกษา 2554 จำนวน 313 คน โดยได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้เกณฑ์ตารางส่วนของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .53 - .91 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีดังนี้
 - 3.1 ด้านความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับข้อเสนอแนะ การพิจารณาต้องมีความยุติธรรมในการกำหนดและจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ
 - 3.2 ด้านความพึงพอใจความเหมาะสมของปริมาณงาน ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสม และควรมีหลักเกณฑ์นโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงาน
 - 3.3 ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูมากกว่าที่ผ่านมา

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนข้าราชการครู ข้อเสนอแนะควรให้ความรัก ความสามัคคี
ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Abstract

The research had the objectives to study the level of working morale of the government teachers under the Office of Secondary Education Service Area 26, to compare the working morale of the government teachers in schools of a different size, and to study the recommendations concerning building the working morale of the government teachers. The sample comprised 313 government teachers in the academic year 2011, obtained through stratified random sampling basing on the Krejcie and Morgan table. The instrument was a rating scale questionnaire containing 50 items. The discrimination power of the items ranged from .53 to .91. The total reliability of the questionnaire was .98. The statistics employed in the analysis of data were percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance (one-way ANOVA).

The findings are as follows:

1. The level of working morale of the government teachers, on the whole, was in the high level, with the mean of 3.87. When considered by aspect, every aspect was in the high level.
2. The government teachers in schools of a different size, on the whole, had no difference in their working morale. However, on the aspect of satisfaction with the duty assigned, there was a difference with statistical significance at the .01 level.
3. The recommendations concerning building the working morale of the government teachers are as follows:
 - 3.1 On the aspect of satisfaction with the salary: the consideration on determining the salary for teachers must be fair.
 - 3.2 On the aspect of satisfaction with the workload: the administrator should assign an appropriate workload to the teacher and should have clear-cut criteria and policy in administration.
 - 3.3 On the aspect of satisfaction with the duty assigned: the school administrator should build more working morale of the teachers than before.
 - 3.4 On the aspect of relationship between the teachers and the administrator: relationship between the school administrator and the teachers should be built.
 - 3.5 On the aspect of relationship among the teachers: teachers should give each other love, harmony, and collaboration in work.

Keyword : A Study of the Level of Working Morale of the Government Teachers

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทยได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ทั้งที่เป็นระยะยาวที่ได้เริ่มมาแล้วและจะทวีความรุนแรงมากขึ้น และผลต่อเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกในปี 2551 ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการหลักด้วยกันดังนี้คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ตามเป้าหมายปฏิรูปการศึกษา ภายในปี 2561 ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่ง “สร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” ด้วยการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เชื่อมโยงทุกมิติอย่างบูรณาการ ให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเอง การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสร้างพันธมิตรการพัฒนาในประชาคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2555 : 23) การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรยึดถือและปฏิบัติ

การบำรุงขวัญและกำลังใจในทางานของบุคคล หรือ กลุ่มคนในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้งานหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งนั้นมีหลายประการ คือมีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ พยัคฆ์ บุญเพ็ง (2553 : 14) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร โดยถ้าบุคลากรในหน่วย หรือโรงเรียนมีขวัญกำลังใจที่ดี ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือนำร่วมใจกันในการปฏิบัติงานได้ดี และสามารถส่งผลให้ได้ผลงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนเขาไร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อจะได้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน และจะได้ นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหาร เพื่อให้ข้าราชการครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทางาน เพื่อใช้ทบทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรรสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา หรือองค์กรต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยได้นำเสนอประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,687 คน จาก 35 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 313 คน (โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นลักษณะแบบสอบถาม ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ตามของลิเคอร์ท์ (Likert's five rating scales) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติโดยกำหนดความหมาย 5 ระดับ
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ สร้างแบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ t-test (Dependent Samples) นำแบบสอบถามพร้อมแบบประเมิน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครู ให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาจัดระเบียบ ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอน 1. การวิเคราะห์แบบสอบถาม 2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามขนาดของโรงเรียน เป็นต้น

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจต่อการท างานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 5 ด้านดังนี้ 1) ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ 2) ความพึงพอใจในความเหมาะสมของปริมาณงาน 3) ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4) ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนข้าราชการครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,687 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 313 คน โดยได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างก่อนแล้วค่อยสุ่ม โดยใช้เกณฑ์ตารางส่วนของเครจจ์ และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน

1. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่
3. สถานศึกษาขนาดกลาง
4. สถานศึกษาขนาดเล็ก

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ เรมเพล และเบนทีย์ (Rempell and Bently. 1946 : 631 - 641)

1. ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ
2. ความพึงพอใจในความเหมาะสมของปริมาณงาน
3. ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนข้าราชการครู

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้คือ ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.01$) ด้านที่ 3 ความพึง

พอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.97$) ด้านที่ 2 ความพึงพอใจความเหมาะสมของปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.93$) ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.81$) และด้านที่ 1 ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.60$)

2. ข้าราชการครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันโดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยสรุป พบว่า

3.1 ด้านความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับข้อเสนอแนะ การพิจารณาต้องมีความยุติธรรมในการกำหนด และจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ

3.2 ด้านความพึงพอใจความเหมาะสมของปริมาณข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสม ควรมีหลักเกณฑ์และนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงาน

3.3 ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูมากกว่าที่ผ่านมา

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนข้าราชการครูข้อเสนอแนะ ควรให้ความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการครูได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงาน จึงมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ดังที่ สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 65) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Work Moral) เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ ที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 142) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน เพราะขวัญและกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญและกำลังใจไม่ดี ก็ทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้เต็มที่

2. ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระนันท์ พิรุณสุนทร (2543 : 164) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร เพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์

ในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากการนำเสนอข้อคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยสรุป พบว่า

3.1 ด้านความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ข้อเสนอแนะการพิจารณาต้องมีความยุติธรรมในการกำหนดและจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการขึ้นเงินเดือนนั้นจะต้องมีความยุติธรรม ในการกำหนดและจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ บราว (Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนที่ต่ำ ความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องมาจากการจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพ การทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาราป (Harap. 1959 : 55-57) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของครูไม่ดี พบว่า เงินเดือนต่ำ เป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูต่ำมากที่สุด และฮีลี (Healy. 1970 : 2540 – A) ก็ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ขวัญและกำลังใจต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน

3.2 ด้านความพึงพอใจความเหมาะสมของปริมาณงาน ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสม และควรมีหลักเกณฑ์นโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าของหน่วยงานที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นักบริหารที่ดี ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 23 – 24) กล่าวถึงเทคนิคที่จำเป็นต่อผู้บริหารที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไว้ดังนี้ 1) เทคนิคการบริหารงาน ผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล อย่าตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ และความเห็นส่วนตัว 2) เทคนิคการสั่งงาน ต้องสั่งอย่างชัดเจนให้เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะ ให้เหมาะสมกับบุคคล ต้องใช้วาจาที่สุภาพมีมารยาท 3) เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นได้ 4) เทคนิคในการติชม การติชมให้เหมาะสมกาลเทศะ การติควรยึดหลักการดีเพื่อก่อน และชมเพื่อสร้างสรรค์ 5) เทคนิคในการวางตน ควรวางตนให้เป็นตัวอย่าง มีความยุติธรรม

3.3 ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูมากกว่าที่ผ่านมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขวัญและกำลังใจ คือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ลักษณะนี้ชี้ให้เห็นสภาพขวัญและกำลังใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ดังที่ สุเมธ เดียววิเศษ (2527 : 158 – 159) กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังต่อไปนี้ 1) ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้ 2) สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและสถานศึกษา 3) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 4) ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา 5) สร้างความสามัคคีและทำให้เกิดพลัง ทำให้มีการรวมตัวกัน และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ได้สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 161 – 162) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น จำแนกได้ ดังนี้ 1) ขวัญและกำลังใจจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน 2) ขวัญและกำลังใจจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานทุกคน 3) ขวัญและกำลังใจจะสร้างความสามัคคีเกิดขึ้นในหมู่

คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Efforce) 4) ขวัญและกำลังใจจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร 5) ขวัญและกำลังใจจะจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 6) ขวัญและกำลังใจจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ควรรู้จักสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงได้ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญและกำลังใจของครูได้ดี ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในโรงเรียน จำเป็นจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับครูเสียก่อนในเมืองแรก จากนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยากนัก (อุทัย หิรัญโต. 2520 : 58) ดังที่ เริงชัย หมื่นชนะ (2535 : 83) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีดังนี้ คือ 1) รับรู้และเคารพความเป็นตัวของครูไม่ล่วงล้ำสิทธิส่วนตัว 2) เคารพในความสามารถและให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถ 3) คบหาครูด้วยบรรยากาศที่เห็นอกเห็นใจ และเป็นกันเอง 4) ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกัน 5) ช่วยเหลือครูให้รักษาระเบียบวินัย 6) ส่งเสริมครูให้มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป 7) เป็นคนที่มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ ให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคน 8) ไม่มุ่งร้ายหรือมุ่งทำลาย สอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 139 - 140) กล่าวถึง ลักษณะที่ดีของผู้บริหารในการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจกับครูผู้ปฏิบัติการสอนไว้ดังนี้ 1) ปกครองบังคับบัญชาโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา 2) มีความรู้ความสามารถในการบริหารกิจการนักเรียน 3) มีความยุติธรรม 4) ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) ใจคอหนักแน่นมีอารมณ์มั่นคง 6) มีความประพฤติดี ยึดเป็นแบบอย่างได้ 7) มีความแข็งแกร่งเด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจ 8) ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ 9) มีสุขภาพแข็งแรงอนามัยสมบูรณ์ 10) แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และสะอาดเรียบร้อย

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนข้าราชการครูข้อเสนอแนะ ควรให้ความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยกันได้ดีมีความสุข มีความผูกพัน มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร ลักษณะเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังที่ สุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 106 – 107) ได้กล่าวถึง เพื่อนร่วมงานที่ดี จะมีลักษณะดังนี้ 1) มีความจริงใจต่อกัน 2) ยกย่องชมเชยในสิ่งที่ควร 3) ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) ใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 6) รู้จักให้อภัย สอดคล้องกับ วิจิตร อวาทกุล (2542 : 181 – 182) กล่าวว่า คุณลักษณะของเพื่อนที่ดีที่ควรคบมีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นคนไม่เอาเปรียบเพื่อน 2) เป็นคนรักเพื่อนไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว 3) มีวาจาอ่อนหวานน้อมนวล 4) ชักนำแนะนำเพื่อนในแต่สิ่งที่ดี 5) ไม่เสียความประพฤติเรื่องเงิน 6) เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายหนักแน่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ไปกำหนดมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง ค่าตอบแทน และเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ชัดเจน

1.2 โรงเรียนควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดปริมาณงานให้น้อยลง มอบหมายงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครู ความถนัดของแต่ละคน การมอบหมายงานของแต่ละบุคคลควรทัดเทียมกัน และมีความเสมอภาคในการบริหารงาน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครูมีความรู้ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่นด้วย หรืออาจศึกษาเปรียบเทียบในภูมิภาคต่อไป เพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจน และเป็นข้อมูลเสนอเทศาภิบาลไปใช้ในการวางแผน และพัฒนาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และ อาจารย์ ดร.วรวรรณ อุบลเลิศ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ นายไพจิตร ปรีพัฒน์กุล อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาลัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม นายเรืองยศ วิชัย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาลัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและเสนอแนะในการการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณและสำนึกในพระคุณอย่างยิ่ง สำหรับคุณพ่อ คุณแม่ และขอบพระคุณครอบครัว "สิทธิจันทร์เสน" ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- [2] บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [3] บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- [4] ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- [5] พยงค์ บุญเพ็ง. (2551). **ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [6] เรียงชัย หมิ่นชนะ. (2535). **มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง.
- [7] วิจิตร อาวะกุล. (2542). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- [8] สุชา ไอยราพงศ์. (2542). **การบริหารงาน**. สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา.
- [9] สุรพล พยอมแย้ม. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- [10] สุขเมธ เตียววิศเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- [11] อุทัย หิรัญโต. (2520). สังคมวิจารณ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
 _____. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- [12] Brown, F. (1952). **A Study to Ascertain Those Living and Working Condition Which Teacher Believe Influence The Quality of Their Service and General Morale.** Doctoral Project : Teacher College, Columbia, University.
- [13] Healy, B.V. (1970). "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Dissension Secondary School of the Continental and United States as Revealed by a Comparison of their Responses with those of their Principals an a Morale Questionnaire, "**Dissertation Abstracts International.** 6 : 31A ; December.
- [14] Rempell, Avemo M. and Ratph R Bently. (1964). "The Measurement of Teacheer Morale, Afator Analysis Approach," **Educational and Psychological Measurement.** 3 : 631-641, September - December.

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

DAY CARE MANAGEMENT FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN KANTARAWICHI DISTRICT, MAHA SARAKHAM

มณฑิรา วงศ์รักษา¹ อาจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ นาคุณทรง
Montira Wongraksa¹ Dr. Urasa Promtha² Asst.Prof. Dr. Tassanee Nasongkhun³

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาสารคาม

²ปร.ต. (การบริหารและพัฒนาศึกษา) อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสม (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปฏิบัติงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เปรียบเทียบระดับปฏิบัติงานการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามสถานภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คัดเลือกโดยสุ่มการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และการสนทนากลุ่ม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.45 ถึง 0.77 และความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples) และ F-test (One – way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติงานการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ตามลำดับ
2. ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีสถานภาพและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับปฏิบัติการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะด้านการสอน ควรปรับปรุงบำรุงรักษา อาคารเรียน ห้องห้องและบริเวณรอบๆ ให้มีความปลอดภัยสำหรับเด็ก ควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแผนการจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆ มีการส่งเสริมให้เด็กเล็กได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย และควรมีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองและหน่วยงานๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันต่อไป

คำสำคัญ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

This research is a mixed method research aims to 1) study the operational management of child development centers in sub-district, 2) compare the performance management of child development centers in the organization section by status and duration of the operation, 3) to study the recommendations and guidelines for the administration of the child development center in sub-district Administration Organization. Kantharawichai Maha Sarakham. The populations in this study are teachers who care, board of the child development center. Random selection by refer to Krejcie and Morgan tables. 108 samples were used to collect data by a questionnaire about the 5 levels (Rating Scale) and focus groups. With the discrimination from 0.45 to 0.77 and confidence 0.97 were used for data analysis by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples) and F-test (One - way ANOVA).

The results showed,

1. Teachers, caregivers, and the board of child development center. The mean level of performance management of child development centers, overall in high level, sorted in descending order. Personnel, The involvement, Support of all sectors, Academic and Curricular Activities, respectively.

2. Teachers, caregivers, and the child development center with different status and period of performance. The levels of performance management of child development centers is no difference

3. Recommendations for the management of the center. Budget should be allocated to the child development center adequate and appropriate. Encourage staff to develop teaching skills. Improve the maintenance of school buildings, classrooms and all around the corner. Provide security for kids. The board of committee should have a child development center's plans, acquisitions of books and other learning materials. Children are encouraged to learn from a variety of activities. Furthermore, a network of parents and other units should be created for future collaboration.

Keyword : Day care management for Sub-district Administrative Organization

บทนำ

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนใน 3 มิติ คือ 1) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยมุ่งให้เกิดการเสริมสร้างความรู้ตามความเหมาะสมของคนทุกกลุ่มทุกวัย 2) เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง และสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ 3) มุ่งเสริมสร้างคนไทยให้มีสุขภาวะที่ดี ควบคู่กับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข การคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคม กระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนาคนให้รอบรู้คู่คุณธรรม มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทัน และมีความสุขพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงก้าวสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยมุ่งสร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม โดยเน้นขยายรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น "การเรียนรู้" ให้เด็กมีความสุข พัฒนาครูพันธุ์ใหม่ให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่เข้มแข็ง 2) เพื่อเตรียมคนให้พร้อมรองรับการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ ทั้งการคิด การวิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหาตัดสินใจ ทำงานเป็นทีมและมีจริยธรรม โดยเฉพาะเร่งสร้างกำลังคนที่มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์

คิดค้นนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน 3) เพื่อสร้างความตระหนักให้คนในสังคมรู้ในคุณค่าของตนเอง และผู้อื่นยอมรับในความแตกต่างในการ อยู่ร่วมกัน คงคุณค่าในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม นำไปสู่สังคมที่มีความสุข สามัคคีและเป็นปึกแผ่น (สภาพพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550 : 50-51)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 (2550 : 1-23) ในมาตรา 78 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นถึงตนเองและตัดสินใจในกิจการของตนเองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายด้าน รวมถึงด้านการจัดการศึกษา ได้มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อ มาตรา 43 และมาตรา 81 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ จัดการศึกษา ระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 16 (9)ให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง องค์กรการบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองโดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้หลายประการ ส่วนที่เกี่ยวกับเด็กกฎหมายได้กำหนดไว้ให้มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2547 มาตรา 67 (6) และการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (10) โดยหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดการถ่ายโอนงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก คือ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต งานสวัสดิการสังคม (การสังคมสงเคราะห์ พัฒนาคูณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส) ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดการถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยได้กำหนดประเภทของกลุ่มงานนี้เป็นหน้าที่ที่ต้องทำและทุกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ ในส่วนการดำเนินการของกระทรวงมหาดไทย ได้โอนงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกกิจกรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 ประกอบด้วย ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก เงินประกันสังคม และค่าวัสดุการศึกษา ปัจจุบันการจัดการศึกษาในประเทศไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยได้บัญญัติถึงการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นสถานศึกษาประเภทหนึ่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 6) ตามสิทธิในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีหน้าที่ดูแล และให้การศึกษาแก่เด็กเล็ก อายุระหว่าง 3 – 5 ปี ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเตรียมทรัพยากรบุคคลไว้พัฒนาประเทศชาติในอนาคต จัดการศึกษาปทุมวัยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41-42 ในการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วน

ราชการต่าง ๆ เช่น จากศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดของกรมการศาสนา จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชน และจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ดังนั้นมาตรฐานการดำเนินงาน การบริหาร และการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของแต่ละแห่ง จึงมีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้างอาคาร สถานที่ และการบริหารจัดการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ตลอดจนมีมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็ก อายุระหว่าง 3 – 5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เด็กได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องตระหนักและให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2553 : 4-57)

- 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ด้านบุคลากร
- 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
- 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เป็นเขตพื้นที่หนึ่งที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด จำนวน 380 แห่ง มีผู้ดูแล 1,013 คน โดยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นสถานที่จัดการศึกษาก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นประโยชน์กับประชาชนในจังหวัดมหาสารคามที่ต้องการให้บุตรหลานได้รับการดูแลอย่างถูกต้อง และได้พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ให้ได้ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนเข้ารับการศึกษา ในขั้นพื้นฐานต่อไป (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. 2554 : 12)

จากการประเมินศูนย์เด็กเล็กนอกระบบอำเภอกันทรวิชัย ปีงบประมาณ 2555 โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบของกรมอนามัย มีศูนย์เด็กเล็กทั้งหมด 20 แห่ง ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนำ ระดับดี และระดับดีมาก 20 แห่ง (ร้อยละ 100) ไม่มีแห่งที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ตามนโยบาย ศูนย์เด็กเล็กนอกระบบของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้ผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐาน 9 ข้อ (ร้อยละ 100) ผ่านเกณฑ์ระดับดี และระดับดีมาก (ร้อยละ 30) เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายแล้วยังต่ำกว่าเกณฑ์

จากสภาพที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษากำหนดงานการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเปรียบเทียบการดำเนินงานการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 20 แห่ง เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้เด็กที่เข้ารับการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มี

ความพร้อมทั้งในด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. ผู้ที่มีสภาพภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการได้ใช้วิธีวิจัยผสม (วิโรจน์ สารรัตนะ. ม.ป.ป.) โดยเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อพรรณนาเป็นความเรียงตามตัวแปร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 2 ศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางการบริหารงาน และข้อเสนอแนะการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงานจำแนกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 4-57)

- 1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.2 ด้านบุคลากร
- 1.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 1.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวม 20 ศูนย์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน คือ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 20 คน และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 124 คน รวม 144 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 108 คน

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 มกราคม 2557 – 31 มีนาคม 2557

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

4.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

- 1) ครูผู้ดูแลเด็ก
- 2) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- 1) 1-5 ปี
- 2) 6-10 ปี
- 3) 11 ปีขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2553 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 4-58) ได้แก่

4.2.1 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2.2 มาตรฐานด้านบุคลากร

4.2.3 มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

4.2.4 มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

4.2.5 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

4.2.6 มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

2. ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า **ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอและเหมาะสม ผู้บริหารควรสนใจและเอาใจใส่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น **ด้านบุคลากร** เห็นว่า ควรเพิ่มบุคลากรด้านการสอนที่มีทักษะและความรู้ในด้านการสอนเด็ก สนับสนุนให้ครูที่ขาดคุณสมบัติในด้านการศึกษาได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเน้นการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็นหลักและควรส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น **ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย** เห็นว่า ควรมีการจัดสถานที่สำหรับดูแลเด็กเล็ก ควรเหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนของเด็ก เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดปลอดภัย อย่างล้างมือ มีการอบรมการใช้ถังดับเพลิงด้วย ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่ชำรุด ให้มีเพียงพอและมีสภาพเหมาะสมกับการทำกิจกรรม และมีความปลอดภัยสำหรับเด็ก และควรปรับปรุงสนามเด็กเล่นให้ปลอดภัยและเพียงพอสำหรับเด็ก **ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร** เห็นว่า ควรมีส่วนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นแนวทางในการจัดการส่งเสริมด้านการศึกษา และมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ **ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน** เห็นว่า ควรมีการจัดประชุมกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ปกครองให้บ่อยขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสร่วมวางแผน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้เข้าร่วมในการดำเนินงานของศูนย์ เช่น การร่วมอบรมส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมการระดมทุน การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสถานที่อาคารเรียนและควรจัดให้มีการอบรมในการเลี้ยงดูเด็กเพื่อให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก **ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย** เห็นว่า ควรจัดกิจกรรมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเครือข่ายให้ชุมชนและผู้ปกครองได้รับทราบ

4. แนวการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

4.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.1.1 มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการคัดเลือกและเปิดรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

4.1.2 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียน มีการสำรวจความต้องการของครูผู้ดูแลเด็กในการใช้สื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การเรียนรู้และกิจกรรม

4.2 ด้านบุคลากร แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการเด็กที่สอดคล้องกับสภาพจริง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการส่งเสริมให้เด็กเล็กได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ควรมีการแจ้งให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง หรือฝ่ายต่างๆ รวมถึงประชาชนให้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และรับรู้ในกิจกรรมนั้น เมื่อดำเนินกิจกรรมเสร็จแล้วควรจัดให้มีการประเมินผลพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในแต่ละครั้ง

4.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินการป้องกันอุบัติเหตุ โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการวางแผนงานเพื่อการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันเหตุการณ์ต่าง ๆ การจัดการฝึกฝนด้านการปฐมพยาบาล โดยเน้นความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ

4.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

4.4.1 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลพัฒนาเด็กครบทุกด้านอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจในหลักการประเมินพัฒนาการของเด็กให้กับครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดส่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้นในเรื่องหลักการประเมินพัฒนาการของเด็ก มีการวางแผนร่วมกันในการจัดทำปฏิทินกำหนดระยะเวลาการวัดผลและประเมินผล

4.4.2 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการวางแผนการนิเทศการศึกษาของครูผู้ดูแลเด็ก มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ และเครื่องมือในการนิเทศ มีการดำเนินการนิเทศการวัดประสิทธิผลการเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็ก และเพื่อให้อาจารย์แนะนำเพิ่มเติม มีการรายงานผลการนิเทศให้หัวหน้าส่วนการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษาและผู้บริหารรับทราบ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.4.3 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กโดยจัดส่งครูผู้ดูแลเด็ก เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้ดูแลเด็กเพื่อวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมของเด็กมีการดำเนินการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของเด็ก และนำมาใช้ในการพัฒนาการวัดประสิทธิผลการเรียนรู้ มีการรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน ให้หัวหน้าส่วนการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา และผู้บริหารรับทราบ

4.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน ท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึง โดยมีการจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์ผลงานของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีการจัดทำป้ายนิเทศ มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องให้มารับทราบเกี่ยวกับงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จัดอบรม และวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานไปยังพื้นที่โดยรวม และชักชวนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมรับทราบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตลอดจนช่วยส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์

4.6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

4.6.1 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับองค์กรการบริหารส่วนตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ควรมีการประชุมร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดวางแผนความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขจังหวัด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ มีการประสานงานกับผู้นำเครือข่ายระดับอำเภอ และระดับจังหวัด มีการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยพร้อมกำหนดภารกิจหน้าที่อย่างชัดเจน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก ศึกษาดูงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้มีการประเมินผลการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่าย

การพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการรายงานผลการดำเนินการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้หัวหน้าส่วนการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา และผู้บริหารรับทราบ

4.6.2 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย ควรแต่งตั้งคณะทำงานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยพร้อมกำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบการประชาสัมพันธ์งานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังหน่วยงาน องค์กร และประชาชน ใต้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดย จัดกิจกรรมในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่งเสริมงานของเครือข่ายการประชาสัมพันธ์และรายงานผลการดำเนินการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของเอกสาร เสียงตามสาย ทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้หัวหน้าส่วนการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา และผู้บริหารรับทราบ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติงานการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีความพร้อมที่ได้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ตำบลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ได้รับนโยบายเกี่ยวกับการใช้มาตรฐานการจัดการศึกษาในปี 2553 จนถึงปัจจุบันซึ่งถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ และความจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กเล็ก และอีกประการหนึ่งการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทั้งผู้บริหาร ระบบการบริหาร สถานที่ และบุคลากรในการปฏิบัติงานเท่านั้นจึงจะได้รับการถ่ายโอนมา ดังนั้นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิรุทธ์ สกลหล้า (2556 : บทคัดย่อ)

2. ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับปฏิบัติการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่าง ๆ ได้เปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำหน้าที่ และร่วมปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานตาม สถานภาพ (ตำแหน่ง) และบทบาทหน้าที่ มีการประสานความร่วมมือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานอย่างสูง ซึ่งทำให้ผู้เกี่ยวข้องที่มีสถานภาพ (ตำแหน่ง) ต่างกันมีการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเขมิกา นุ่มพุ่ม (2553 : 79)

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอและเหมาะสม ผู้บริหารควรสนใจและเอาใจใส่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น ควรเพิ่มบุคลากรด้านการสอนที่มีทักษะและความรู้ในด้านการสอนเด็ก และควรส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่ชำรุด ให้มีเพียงพอและมีสภาพเหมาะสมกับการทำกิจกรรม และมีความปลอดภัยสำหรับเด็ก ควรมีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของเด็กและควรมีการจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย ควรมีการจัดประชุมกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ปกครองให้บ่อยขึ้น และในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรจัดกิจกรรมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นแหล่ง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไป ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรด้านการสอนให้เข้าอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เด็กเล็กได้รับความรู้และเทคนิคด้านต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา และควรเน้นด้านความปลอดภัยของอาคาร

เรียนหรือบริเวณรอบๆ และควรมีการประชุมเครือข่าย ผู้ปกครองนักเรียน ครู ผู้นำชุมชน ร่วมกับคณะกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกปี เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นด้านที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเสนอแนะมีความถี่มากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานและในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ

1.2 ในด้านบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องกำหนดรูปแบบการประเมินพัฒนาการเด็กอย่างจริงจัง เหมาะสมตรงตามหลักสูตรการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และสอดคล้องกับพัฒนาการความต้องการของผู้เกี่ยวข้องด้วย

1.3 ในด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม น้อยเป็น 3 อันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อาคารสถานที่ การตรวจสอบความเรียบร้อย ความปลอดภัย ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้จัดการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

1.4 ในด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกำหนดรูปแบบการประเมินผลพัฒนาเด็กอย่างถูกต้อง โดยจะต้องเชิญผู้ที่มีประสบการณ์คอยให้คำชี้แนะในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

1.5 ในด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เข้ามามีส่วนรับรู้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปเผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป

1.6 ในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสุดท้าย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อจะได้ส่งเสริมสนับสนุนงานบริการต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาต่อบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.
กรุงเทพฯ : ส่วนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการพัฒนากิจกรรมเยาวชน.
- [2] เขมิกา นุ่มพุ่ม. (2553). **การศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี**.
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- [3] ดารณี นิลน้อย. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอนุบาล 3 ขวบ
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรย้อย อำเภอนิคมบ่งช้าง จังหวัดพิษณุโลก**.
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [5] นิรุทธ์ สกลหล้า. (2556). **การเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารงานของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- [6] วิโรจน์ สารรัตนะ. (ม.ป.ป). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติและมนทัศน์
ของผู้เกี่ยวข้อง : การวิจัยแบบผสม**. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [7] ศรารุข สังกะเพศ. (2544). **การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน
ตำบลสบเตี๊ยะ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [8] สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
พ.ศ. 2550 – 2554**. กรุงเทพฯ : สุทรไพศาล.
- [9] สายฝน สกุนเดข. (2554). **การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน
เขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- [10] องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (2554). **สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2554**. มหาสารคาม :
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.
- [11] องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข. (2554). **สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2554**. มหาสารคาม :
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- [12] อนุรักษ์ มาสเนตร. (2552). **ศึกษาการดำเนินงานการบริหารด้านการศึกษาตามมาตรฐาน
ศูนย์เด็กเล็ก กรมอนามัย ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่
ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**A CAUSAL MODEL OF LEADERSHIP STRATEGIES OF ADMINISTRATORS
TEACHER CHARACTERISTICS THROUGH ACADEMIC PRESS AND
LEARNING CULTURE AFFECTING CHANGES IN TEACHER'S
INSTRUCTIONAL PRACTICES IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXTENSION
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

พักตร์วิภา ตะเพียนทอง^{1*}, สุदारัตน์ สารสว่าง²

Pakwipa Thapeanthong¹, Sudarat Sarnswang²

¹นิสิตศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู 2) ศึกษาองค์ประกอบ
กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร คุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูและ 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการ
เปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 360
คน จากจำนวน 87 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์
ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูระดับปัจเจกบุคคลและระดับ
กลุ่มผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีเจ็ดองค์ประกอบได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การ
นิเทศการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุน และการ
สั่งการ คุณลักษณะของครูมีสามองค์ประกอบได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู และความเชื่อ
ของครู 3) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู มีความสัมพันธ์
กันโดยคุณลักษณะของครูและกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู
มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .70 และ .25 ตามลำดับ 4) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมี
อิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ รูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและ

วัฒนธรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 76

คำสำคัญ: กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

Abstract

The objectives of this study were to study: 1) the level of changes in teacher's instructional practices. 2) Components of the administrator's leadership strategies which are resources provision and teacher characteristics. 3) The correlation among variables which are leadership strategies of administrators, teacher characteristics, academic press, learning culture and changes in teacher's instructional practices. 4) A causal relationship of administrators' leadership strategies and teacher characteristics through academic press and learning culture affecting changes in teacher's instructional practices. A sample of 360 was randomly selected from teachers of 87 educational opportunity extension schools. The instrument is a questionnaire. Data were analyzed by using structural equation modeling techniques.

The findings revealed 1) Changes in teacher's instructional practices individually and in groups were at high level. 2) Components of the administrator's leadership strategies consisted of communicating goals, instructional supervision, promotion of professional development, providing resources, providing incentives, providing support and issuing directions; teacher characteristics consisted of promoting teaching profession, teacher cooperation, and teachers' beliefs. 3) The correlation among variables which are administrators' leadership strategies, teacher characteristics, and changes in teacher's instructional practices are found to be correlated. Teacher characteristics and administrator's leadership strategies has direct effect on changes in teacher's instructional practices with the alpha coefficient equal .70 and .25 respectively 4) Administrator's leadership strategies and teacher characteristics has indirect effect on changes in teacher's instructional practices through academic press and learning culture. The proposed causal relationship model agreed with the empirical data. Teacher's changes in instructional practices can explain 76 percent of variables in the structural equation models.

Keyword: LEADERSHIP STRATEGIES OF ADMINISTRATORS, TEACHER CHARACTERISTICS, CHANGES IN TEACHER'S INSTRUCTIONAL PRACTICES

บทนำ

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สรุปลงได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้ชื่อว่าโครงการนาร่องขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 และปัจจุบันเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[1] หลังจากที่พบว่ามีความยากลำบากอยู่ทางไกล หรือไม่มีโอกาสศึกษาต่อโดยเฉพาะในชนบทไม่สามารถเดินทางมาศึกษาได้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน และไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ภายใต้ออกทุนการศึกษาให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น[2] จากการดำเนินการ ปีการศึกษา 2533 จนถึงปีการศึกษา 2555 สามารถเปิดขยายได้ทั่วประเทศจำนวน 7,096 โรงเรียน

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อนุมัติให้โรงเรียนขยายโอกาสที่ยังคงอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขยายชั้นเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 87 โรงเรียน โดยพิจารณาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการขยายชั้นเรียน พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ.2550 เกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้พิจารณาตามความพร้อมด้านต่างๆ ของโรงเรียนที่ขอเปิดชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเฉพาะคุณภาพของครูตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ [3] แต่ในความเป็นจริงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังมีจำนวนครูที่มีความพร้อมในการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่เพียงพอ ดังนั้นผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนานาชาติ (PISA) ปี 2009 จึงพบว่า ระดับคะแนนของประเทศไทยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนต่ำมากไม่ถึง 400 คะแนน ในวิชาการอ่าน สาเหตุมาจากหลายปัจจัยแต่ปัจจัยหนึ่งคือคุณภาพการสอนของครูส่วนใหญ่ยังเป็นผู้บรรยายให้ความรู้มากกว่าการเป็นผู้บริหารจัดการความรู้หรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน [4]

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย ทั้งนี้ก็โดยการพัฒนาครูให้มีความสามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคมและด้านวิชาการ ผู้บริหารต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน[5] แต่ปัจจุบันผู้บริหารยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[6] พบว่าครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับ และพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์ผลของคุณภาพครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของครูที่กล่าวถึงในที่นี้คือ คุณลักษณะ และคุณสมบัติ[7] ซึ่ง Kaplan and Owings [8] กล่าวว่า ผู้นำโรงเรียนมีผลต่อครูสูง

จะเห็นได้ว่าการที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการพัฒนาครู หากครูชั้นประถมศึกษาจำเป็นต้องสอนวิชาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในขณะที่ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนยังไม่มีความรู้ที่ลึกซึ้งพอเพราะสาระความรู้ในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายจะให้ความสำคัญกับการเตรียมนักเรียนสายวิชาการ[9] เหตุนี้ครูจึงต้องมีความเข้าใจเชิงนโยบายและความรู้ทางวิชาการ ครูผู้สอนระดับโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการออกแบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน

รวมทั้งการวัดและประเมินผลนักเรียนในช่วงชั้นต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามไปด้วย ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาคควรมีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และใช้กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรจึงจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษาอื่น ๆ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา พัฒนาบุคลากร ตลอดจน พัฒนาการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง รวมทั้งพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสที่ขยายชั้นเรียนถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากสถาบันการศึกษาอื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูและ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูผ่านความ กตตันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,778 คน จากจำนวน 87 โรงเรียน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่าสี่ปีขึ้นไปได้ตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

1. เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามจำนวนหนึ่งชุดมีจำนวนเจ็ดตอน เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และ เติมข้อความ ใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ

2. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) โดยวัดความสอดคล้องภายใน ใช้การคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) จากการคำนวณได้ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 87 โรงเรียน รวม 420 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.71 นำข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยหลังจากการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง ในกรณีที่รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยมีการปรับรูปแบบ (Model modification) จนกว่าจะได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์มิติระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตารางที่ 1 มิติระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

(n = 360)			
การเปลี่ยนแปลงการสอน	\bar{X}	S.D.	S.E.M
ระดับปัจเจกบุคคล	4.013	.654	.034
ระดับกลุ่มผู้สอน	3.198	1.019	.053

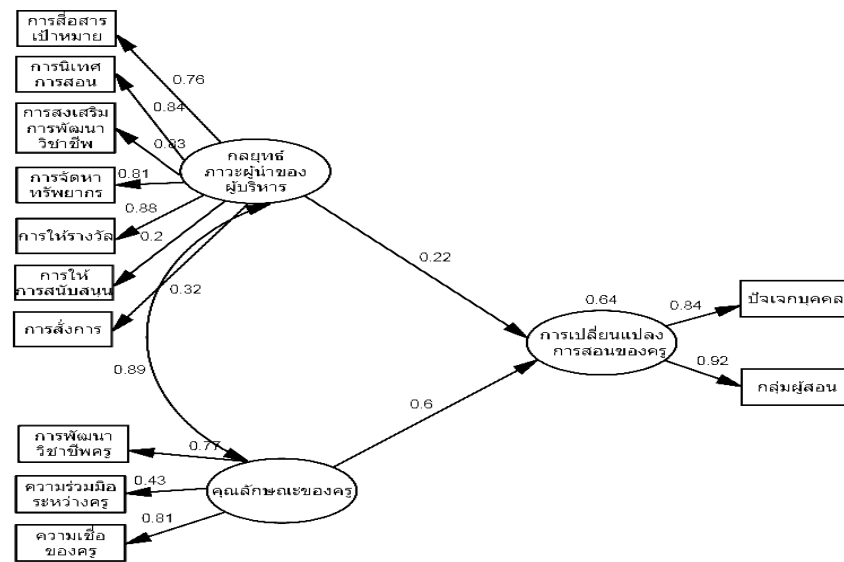
จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่ามิติระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนในระดับปัจเจกบุคคล $\bar{X} = 4.013$ S.D. = .654 ในระดับกลุ่มมีมิติการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู $\bar{X} = 3.198$ S.D. = 1.019 ซึ่งเป็นมิติการเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณลักษณะของครู

พบว่ากลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยเจ็ดองค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอน การให้การสนับสนุน การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การสั่งการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .401 และ .899 มีค่าไอเก้นอยู่ระหว่าง 2.590 ถึง 5.880 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 71.975 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบคุณลักษณะของครูประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือของครู ความเชื่อของครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .470 และ .896 มีค่าไอเก้นอยู่ระหว่าง 1.352 ถึง 6.302 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 63.406 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูพบว่า การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำนายของตัวแปรสองตัว คือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .22 และ .60 ตามลำดับ และตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 64

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CHA		
	DE	IE	TE
STR	.25*	-	.25*
TEC	.70*	-	.70*

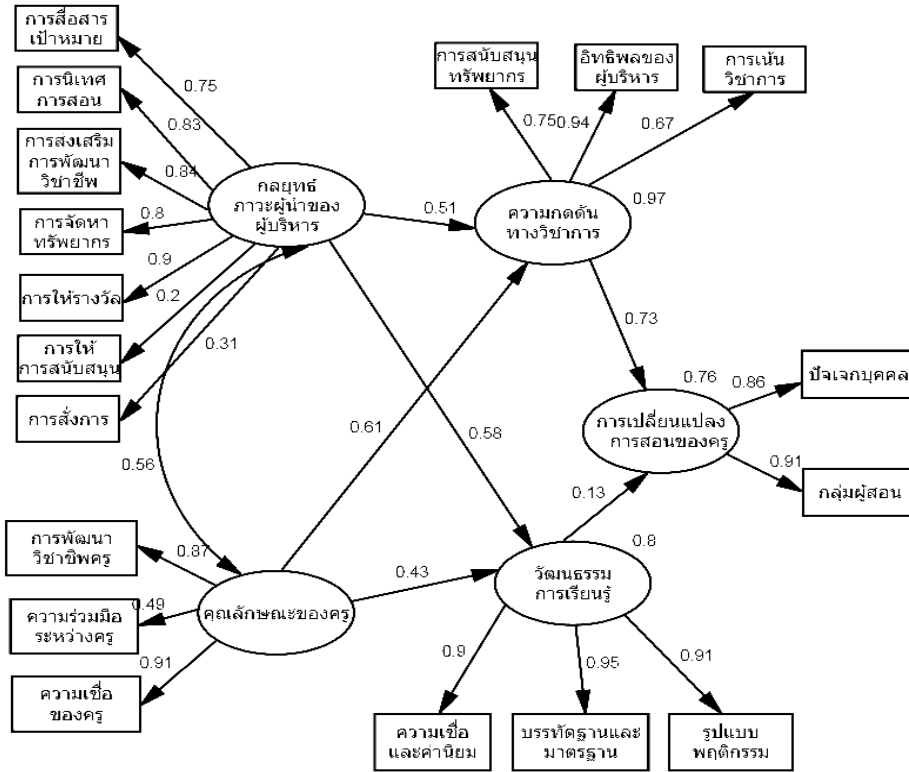
Chi – Square = 38.738, df = 35, p = .305, Chi – Square/df = 1.107, GFI = .983, AGFI = .961, RMSEA = .017, RMR = 0.014 R^2 (CSC) = .64

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 1 และ ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบรูปแบบการทำนาย โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู พบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – Square = 38.738, df = 35, p = .305, Chi – Square/df = 1.107, GFI = .983, AGFI = .961, RMSEA = .017, RMR = 0.014) และพบว่าคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .70 กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .25 และตัวแปรในรูปแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 64 แสดงว่า กลยุทธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 3 รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ ACD			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ LEN			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CHA		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
STR	.51*	-	.51*	.72*	-	.72*	.	.52*	.52*
TEC	.55*	-	.55*	.49*	-	.49*	-	.53*	.53*
ACD	-	-	-	-	-	-	.84*	-	.84*
LEN	-	-	-	-	-	-	.12*	-	.12*

Chi – Square = 61.127, df = 72, p = .816, Chi – Square/df = .849, GFI = .982, AGFI = .957, RMSEA = .00, RMR = 0.013 R² (ACD) = .97 R² (LEN) = .80 R² (CHA) = .76

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 2 และ ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลรูปแบบสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้พบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – Square = 61.127, df = 72, p = .816, Chi – Square/df = .849, GFI = .982, AGFI = .957, RMSEA = .00, RMR = 0.013)

การทดสอบตัวแบบของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยแสดงอิทธิพลทางอ้อมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสูงสุด คือ .53 รองลงมาคือ อิทธิพลทางอ้อมของความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู คือ .52 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความกดดันทางวิชาการได้ร้อยละ 97 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 80 และตัวแปรในรูปแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 76 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 และพบว่ารูปแบบที่มีความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู กับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มอยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ
2. องค์ประกอบกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การนิเทศการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุน การสั่งการ คุณลักษณะของครูประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือของครู ความเชื่อของครู

3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

1. ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูจากผลการวิจัยพบว่าระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงการสอนระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มผู้สอนอยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนแบบมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายถึงครูมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะบรรยากาศการควบคุมห้องเรียน การออกแบบแผนการสอนไว้ก่อนแล้วครูจะพยายามชักจูงหรือโน้มน้าวนักเรียนให้มีบทบาทการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานในห้องเรียน ให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็นมากขึ้น มีการอภิปรายในชั้นเรียน ครูจะยอมรับในข้อเสนอวิธีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพของครูคือครูมีความสามารถหลาย ๆ ด้านเพื่อให้สามารถพัฒนาความถนัดหรือความสามารถของผู้เรียนที่แตกต่างกันได้ ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการสอนได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเสมอให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดแนวใหม่ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก [10]

2. องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยเจ็ดองค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสาร เป้าหมาย

(ค่าไอเกิน = 5.880) การนิเทศการสอน (ค่าไอเกิน = 4.421) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (ค่าไอเกิน = 3.945) การจัดหาทรัพยากร (ค่าไอเกิน = 3.657) การให้รางวัล (ค่าไอเกิน = 2.799) การให้การสนับสนุน (ค่าไอเกิน = 2.590) การสั่งการ (ค่าไอเกิน = 1.869) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sebastian and Allenworth[11] พบว่าภายในโรงเรียนความแปรผันในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านเส้นทางหลายเส้นทาง โดยเฉพาะคุณภาพของการพัฒนาทางวิชาชีพและคุณภาพของโปรแกรมมีอิทธิพลสูงสุด ส่วนองค์ประกอบคุณลักษณะของครูประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู (ค่าไอเกิน = 6.302) ความร่วมมือของครู (ค่าไอเกิน = 1.857) ความเชื่อของครู (ค่าไอเกิน = 1.352) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี เวทวงศ์[12] พบว่า คุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรักและความศรัทธาต่ออาชีพครู

3. วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระหว่างตัวแปรแฝงทั้งห้าตัวแปร คือ ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (STR) ตัวแปรคุณลักษณะของครู (TEC) ตัวแปรความกดดันทางวิชาการ (ACD) ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ (LEN) และตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (CHA) โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling:SEM) และได้ตัวแบบสมการโครงสร้าง ประกอบด้วยกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lineburg[13] พบว่า ผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านความกดดันทาง

วิชาการที่มีอิทธิพลมากต่อโรงเรียนของรัฐทำให้มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อิทธิพลของผู้บริหารนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน ทั้งนี้โดยผ่านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มครูสอดคล้องกับงานวิจัยของForrest[14] สรุปว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากระดับของการเรียนรู้โดยผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการปฏิบัติงานโดยใช้ทุนทางปัญญาเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการจัดการความรู้(Knowledge Management) ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- [3] *ราชกิจจานุเบกษา*. (2550). เล่มที่ 124 ตอนพิเศษ 109ง. 2-5.
- [4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [5] Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational Leadership*. The Laboratory for Student Success at the Temple University Center for Research in Human Development and Education. University of Toronto.
- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [7] Stronge, J. H. (2002). *Qualities of effective teachers*. Alexandria, Association for Supervision and Curriculum Development.
- [8] Kaplan, L. S., and W.A.Owings. (2002). *Teacher Quality, Teaching Quality, and School Improvement*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation..
- [9] เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. (2554). *การปฏิรูปการศึกษารอบสอง: การผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2556, จาก <http://www.scribd.com/embeds>.
- [11] Sebatian, J. and E. Allensworth. (2012). "The influence of principal leadership on classroom instruction and student learning." *Educational Administration Quarterly* 48 (8):
- [12] วิภาวี เวทวงศ์. (2545). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีวิจัยการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- [13] Lineburg, Paul N. (2010). *The Influence of the Instructional Leadership of Principals on Change in Teachers' Instructional Practices*. Blackburg: Graduate school The Virginia Polytechnic Institute. Photocopied.
- [14] Forrest, C. M. (2007). "An Empirical Examination of Relationship between Organizational Learning Culture and Organizational Performance". *Dissertation Abstracts International*. 68 (1): unpagged.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOL IN THAILAND

พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ¹, สุชาดา นันทะไชย²

Pattaroj Kamonrojsiri¹, Suchada Nanthachai²

¹นิสิตศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย กลุ่มประชากรคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้จำนวนตัวอย่าง 320 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ .988 โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้เดิมของนักเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ 2.1) ความรู้เดิมของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน 2.2) สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อความรู้เดิมของนักเรียน (Beta = .141) ความรู้เดิมของนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Beta = .605) 2.3) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การสนับสนุนทางการเงินสิ่งของและสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู (Beta = .530 .179 .121 และ .090 ตามลำดับ) และพฤติกรรมการสอนของครูด้านการนิเทศและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู (Beta = .325 และ .117) 2.4) การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ การได้รับการปรึกษาหารือและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (Beta = .216 .385 และ .218) ส่วน 2.5) ตัวแปรคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและด้านความพึงพอใจในงานของครู

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู

Abstract

This research aimed 1) to study levels of effectiveness of private schools in Thailand, and 2) to study factors affecting effectiveness of those schools. A sample was randomly selected, by means of multi stage, from 320 directors of the schools. The research instrument was about factors affecting school effectiveness of private schools. The first was survey questionnaire about the basic background of the respondents. The second was the questionnaire of 5 rating scale about factors affecting school effectiveness of private school. The third was the open-ended question about student educational background and students learning achievement.

The findings were as follows.1) As for levels of effectiveness of the private schools in Thailand in the area of students learning achievement, the mean scores were higher than those of the nation in all subjects, while in the area of teachers' job satisfaction, the mean score was at the very high level. 2) Factors affecting school effectiveness of private schools as follow 2.1) Student educational background and teachers' teaching behavior had direct effects on school effectiveness. 2.2) Parents' social economic status had direct effects on student educational background (Beta = .141), and student educational background, had direct effects on school effectiveness in the area of students learning achievement (Beta = .605). 2.3) Instructional leadership, emotional support, parents' social economic status, and financial support directly affected teachers' teaching behavior (Beta = .530, .179, .121, and.090 respectively); teachers' teaching behavior in the area of supervision and class planning directly affected effectiveness of the schools in the area of teachers' job satisfaction (Beta = .325, .117). 2.4) Financial support, information support, and information technology development, had direct effects on instructional leadership (Beta = .216, .385 and .218); and 2.5) Biosocial factors of the school directors did not affected the school effectiveness in the area of students learning achievement and teachers' job satisfaction.

Keyword: School Effectiveness, Student Learning Achievement, Teachers' Job Satisfaction.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 ได้กำหนดให้รัฐสนับสนุนเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2546 (ฉบับที่ 2) มาตรา 43-46 ได้กำหนดเรื่องการบริหารจัดการศึกษาของเอกชนไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้มีอิสระในการบริหารจัดการ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับ โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษาและรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2548) [1]

การสนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ เป็นเจตนารมณ์ของรัฐที่ปรากฏชัดเจนมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นย้ำถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชน การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนจะประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป

การศึกษาได้มากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน และการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่หลายประการ ทั้งจากการดำเนินงานของโรงเรียนเองจากบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่รัฐกำหนด ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐจากผลการประเมินสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก พ.ศ. 2544 – 2548 พบว่า ร้อยละของโรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพระดับดี มีสัดส่วนกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาโดยรวมทั้งประเทศ ในทุกมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) [2]

ถึงแม้ว่าโรงเรียนเอกชนจะมีการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่โรงเรียนเอกชนในปัจจุบันได้ประสบปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ทุกโรงเรียนต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อความอยู่รอดในสภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันทางด้านคุณภาพการศึกษา ทั้งจากโรงเรียนเอกชนด้วยกันและจากโรงเรียนรัฐบาล ประกอบกับผู้ปกครอง ส่วนใหญ่มีรายได้ลดลงและไม่แน่นอน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง ส่งผลต่อการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนเอกชนบางแห่งต้องปิดกิจการไปในที่สุด จากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) [2] จากสถิติปี 2545 ภาคเอกชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงร้อยละ 18 โดยคงสัดส่วนดังกล่าวตลอดช่วงระยะ 10 ปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2547) [3]

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ให้แก่โรงเรียนเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนไทยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านความรู้เดิมของนักเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านความรู้เดิมของนักเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2554 ซึ่งจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 1,099 โรงเรียนกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane' (1973) สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนในการสุ่มตัวอย่าง (Proportionate Random Sampling) ตามภูมิภาคและขนาดของโรงเรียนได้ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนจำนวน 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน และ ตอนที่ 3 ความรู้เดิมของนักเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กับผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 32 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .988

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของตัวอย่าง ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนเอกชนมากกว่า 20 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ทำงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ปกครองสนับสนุนนักเรียนให้เรียนจนสำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือโรงเรียนจัดคอมพิวเตอร์เพียงพอ กับจำนวนนักเรียน ส่วนปัจจัยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

การสนับสนุนทางสังคมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการสนับสนุนครูให้เข้ารับ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก การเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก การปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน การให้คำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับสองทั้งสามปัจจัย ส่วนการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนตามความเหมาะสม และการให้อภัยเมื่อครูปฏิบัติงานผิดพลาด ทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย ความรู้เดิมของนักเรียน พบว่าวิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการส่งเสริมครูให้เรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการส่งเสริมครูให้พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อ ส่วนปัจจัยให้ข้อเสนอแนะครูในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยครูจัดทำแผนการสอนตั้งแต่ต้นปีการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ครูเคร่งครัดระเบียบวินัยในห้องเรียนอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย จากผลการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียนใน 2 ด้านคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้แก่ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยของผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2554 เมื่อพิจารณาเฉพาะ 3 วิชา ซึ่งนักเรียนสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐานของนักเรียน (National Test : NT) ขณะศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่วิชาภาษาไทย และวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนโรงเรียนเอกชนมีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของค่า O-NET ทั้งประเทศทุกวิชา ด้านความพึงพอใจในงานของครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือครูได้รับโอกาสให้เรียนรู้ได้ตลอดเวลา รองลงมาได้แก่ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ครูได้รับไว้วางใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ทดสอบสมมติฐาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

4.1 ความรู้เดิมของนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ได้แก่ ความรู้เดิมของนักเรียน มีค่า Beta เท่ากับ .605 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยความรู้เดิมของนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	B	Beta	t	P
ความรู้เดิมของนักเรียน	.605	.366	.364	.687	.605	13.538	.000**
ค่าคงที่				24.624		12.801	.000**

4.2 ความรู้เดิมของนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรอิสระสองตัว ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศ โดยพบว่าการนิเทศ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่า Beta เท่ากับ .325 และ .117 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัย ความรู้เดิมของนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	B	Beta	t	P
พฤติกรรมการสอนของครู							
การวางแผนการจัดการเรียนรู้	.768	.590	.589	.656	.117	5.632	.000**
การบริหารจัดการห้องเรียน	.799	.638	.636	-.002	-.003	-.040	.968
การจัดการเรียนรู้	.832	.693	.690	.212	.081	4.423	.171
การนิเทศ	.870	.758	.755	.212	.325	9.181	.000**
ค่าคงที่				1.444		5.632	.000**

4.3 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความรู้เดิมของนักเรียน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว ที่ส่งผลต่อความรู้เดิมของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีค่า Beta เท่ากับ .141 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความรู้เดิมของนักเรียน

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	B	Beta	t	P
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน							
สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	.141	.020	.017	1.647	.141	2.539	.012*
ค่าคงที่				30.499		11.537	.000**

4.4 คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรอิสระสามตัวที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ การได้รับการปรึกษาหารือ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการได้รับการปรึกษาหารือ ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาได้แก่การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่า Beta เท่ากับ .385 .216 .218 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

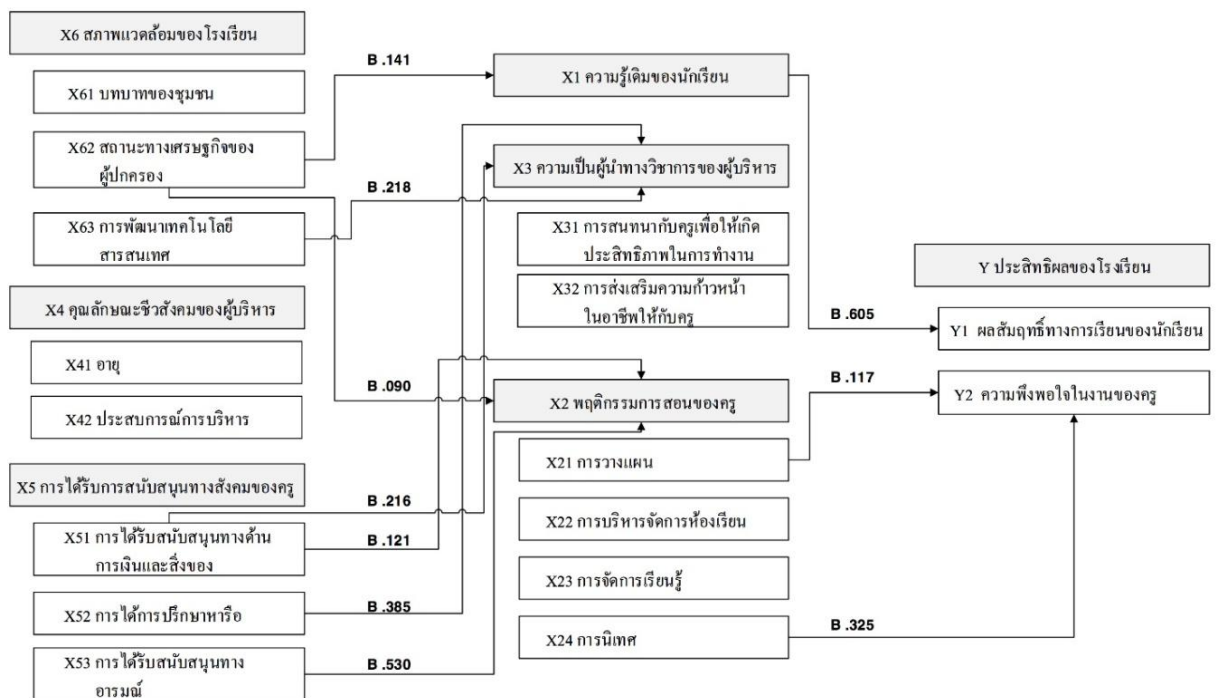
ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	B	Beta	t	P
การสนับสนุนทางสังคมของครู							
การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ	.786	.617	.616	.195	.216	3.804	.000**
การได้รับการปรึกษาหารือ	.827	.685	.683	.342	.385	5.096	.000**
การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์	.832	.693	.690	.095	.104	1.424	.155
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน							
บทบาทของชุมชน	.842	.708	.705	.043	.050	1.549	.122
สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	.850	.723	.719	.063	.063	1.619	.106
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	.865	.748	.743	.194	.218	5.537	.000**
ค่าคงที่				.444		3.179	.002**

4.5 คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรอิสระสามตัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ส่วนการได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูมากที่สุด รองลงมาได้แก่ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ และสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีค่า Beta เท่ากับ .530 .121 .090 และ .179 ตามลำดับดังแสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	B	Beta	t	P
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	.779	.606	.605	.182	.179	3.598	.000**
การสนับสนุนทางสังคมของครู							
การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ	.825	.681	.679	.110	.121	2.242	.026*
การได้รับการปรึกษาหารือ	.849	.720	.718	.044	.049	.670	.504
การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์	.879	.773	.771	.490	.530	7.774	.000**
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน							
สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	.882	.779	.775	.092	.090	2.758	.006**
ค่าคงที่				.248		1.887	.060

ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นได้แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปผลการวิจัย

สรุปและอภิปรายผล

สรุป

1. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ได้แก่

2.1 ความรู้เดิมของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน

2.2 สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อความรู้เดิมของนักเรียน (Beta = .141) ความรู้เดิมของนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Beta = .605)

2.3 การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การสนับสนุนทางการเงินสิ่งของและสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู (Beta = .530 .179 .121 และ .090) และพฤติกรรมการสอนของครูด้านการนิเทศและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู (Beta = .325 และ .117)

2.4 การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ การได้รับการปรึกษาหารือและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($Beta = .216 .385$ และ $.218$)

2.5 ตัวแปรคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและด้านความพึงพอใจในงานของครู

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยของผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2554 เมื่อพิจารณาเฉพาะ 3 วิชาซึ่งนักเรียนสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน ของนักเรียน (National Test: NT) ขณะศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่วิชาภาษาไทย และวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย จากคะแนนเฉลี่ยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาจะต้องมุ่งเน้นการสอนที่ฝึกทักษะซ้ำๆ ให้เกิดความชำนาญ เมื่อมีความคล่องตัวแล้วครูจึงจะพัฒนาฝึกทักษะใหม่ๆ ให้นักเรียนเป็นลำดับถัดไป ทั้งนี้ ครูต้องคำนึงถึงการพัฒนาของนักเรียนทั้งห้องเรียนให้ไปพร้อมๆ กัน การที่นักเรียนได้รับการเรียนรู้พื้นฐานของวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทยตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 5 เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเน้นหนักให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์ถึงร้อยละ 40 ของเวลาเรียนทั้งหมดจึงส่งผลให้นักเรียนเกิดการต่อยอดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่าวิชาอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนโรงเรียนเอกชนมีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของค่า O-NET ทั้งประเทศทุกวิชา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2557) [4] เนื่องจากโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาทุกด้านเพื่อให้นักเรียนมีศักยภาพด้านพุทธิพิสัยเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อตอบสนองความคาดหวังจากผู้ปกครองซึ่งส่งบุตรหลานมาเรียน ก็ด้วยมุ่งหวังว่าบุตรหลานจะมีความสามารถทางวิชาการสูงกว่าโรงเรียนของรัฐนั่นเอง

1.2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในงานของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991) [5] ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจสูงคุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานคุณภาพงานก็จะต่ำ อาจจะเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าโรงเรียนเอกชนจะมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก แต่ก็ดูแลเอาใจใส่ครูให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความจงรักภักดีในองค์กรเพื่อรักษาครูให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนของโรงเรียน

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรู้เดิมของนักเรียน ($Beta = .605$) ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่านักเรียนจะได้รับการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นในวิชาภาษาไทย และวิชาคณิตศาสตร์ตามโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งนับเป็นอัตราส่วนร้อยละ 40 จากชั่วโมงเรียนทั้งหมด การปูพื้นฐานความรู้เหล่านี้จะส่งผลในการเรียนรู้ที่เข้าใจดียิ่งขึ้นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป นอกจากนี้ผู้ปกครองก็เป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนานักเรียนให้เรียนรู้จากแหล่งรู้อย่างอื่น นอกโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด

พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ อนุสรณ์สถาน วัด แหล่งธรรมชาติต่างๆ เป็นต้นซึ่งสอดคล้องเป็นอย่างดีกับ Sudprasert (1983) [6] ซึ่งพบว่า ความรู้เดิมของนักเรียนของนักเรียนในจังหวัดสระบุรีและจังหวัดอุบลราชธานี ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนการจัดกลุ่มโรงเรียน คุณภาพของครูใหญ่ คุณภาพของโรงเรียน และคุณภาพครู ไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปรพฤติกรรมการสอนของครูที่สังเกตได้เพียงสองตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การนิเทศ (Beta = .325) และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Beta = .117) น่าจะเป็นเพราะว่าการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี ครูสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีเวลาที่จะเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู นอกจากนี้การนิเทศเป็นเช่นการช่วยเหลือการทำงานของครูจากผู้บริหารศึกษานิเทศก์ เพื่อนครู เพื่อให้การทำงานสะดวกราบรื่นและมีสัมฤทธิ์ผล

2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สังเกตได้เพียงตัวเดียวคือ สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Beta = .141) ที่ส่งผลต่อความรู้เดิมของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีสามารถที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้หลากหลายวิธีการเช่นการจัดการเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา (Tablet PC) หรือโทรศัพท์มือถือ (Smart phone) ซึ่งสามารถช่วยให้นักเรียนค้นคว้าข้อมูลความรู้ได้ตลอดเวลา ไม่จำเป็นต้องพึ่งการอ่านหนังสือจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้นอกโรงเรียนด้วยการเรียนกวดวิชา การทัศนศึกษา นักเรียนไม่ต้องมีภาระกิจอื่น ๆ ที่ต้องช่วยผู้ปกครองในการประกอบอาชีพหรือการทำงานบ้าน ทำให้นักเรียนมีเวลาในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

2.4 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูที่สังเกตได้สองตัวได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ (Beta = .216) การได้รับการปรึกษาหารือ (Beta = .385) ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สังเกตได้หนึ่งตัวคือการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Beta = .218) ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 อาจเป็นเพราะการที่ครูรับการสนับสนุนทางสังคมทั้งทางการเงินและสิ่งของ และการได้รับการปรึกษาหารือ นั้น ล้วนเป็นลักษณะสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั่นเอง นอกจากนี้การที่โรงเรียนมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศย่อมการสะท้อนภาพความทันสมัยของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งมั่นจะพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันเทคโนโลยี ปรับกระบวนการเรียนรู้นอกเหนือจากการเรียนจากหนังสือแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stine (1999) [7] ที่พบว่าโรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน

2.5 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (Beta = .179) และตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Beta = .530) และสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Beta = .090) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ ซึ่งเป็นตัวแปรที่สังเกตได้ของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ย่อมอยู่ภายใต้ภาวะทางอารมณ์ที่ส่งเสริมการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้อง

กับ Burke and Greenglass (1989) [8] ที่กล่าวว่าหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมครูย่อมเกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลงและจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นเปรียบเสมือนตัวแทนของโรงเรียน เป็นต้นแบบแก่ครูผู้สอนในโรงเรียน หากผู้อำนวยการมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง ครูก็จะมีพฤติกรรมการสอนทางวิชาการที่สูงตามไปด้วย ทั้งนี้หากครอบครัวนักเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อมทำให้ครูสามารถให้นักเรียนจัดทำผลงานตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เตรียมไว้ได้ นอกจากนี้การที่ครูได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของจะเป็นส่วนสำคัญที่ครูจะสามารถผลิตสื่อการสอน และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2548). รายงานการวิจัย เรื่อง กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของเอกชน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2547). รายงานการประเมินการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [4] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2557). ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2557, <http://www.onetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>
- [5] Hoy, W. K. and Miskel, Cecil G. (1991). *Educational administration: Theory, Research and Practice*. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- [6] Sudprasert, Kamol. (1983). *The school cluster system in Thailand: an evaluation of selected aspects of an educational innovation*. Doctor of Philosophy Thesis in Educational Research Development and Foundations, Florida State University.
- [7] Stine, D.E. (1977). *The Opening of a new high school: The emergence of a culture*. California: University of California, Riverside.
- [8] Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Sex differences in teachers. *Psychological Reports*, 65(1): 55-63.

การพัฒนาชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์ ของนักเรียนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 2

**A DEVELOPMENT OF THE SKILL TRAINING PACKAGE ON MULTIMETERS
FOR THE SECOND YEAR VOCATIONAL CERTIFICATE STUDENT**

สุระไกร เทพเดช¹, สมาน เอกพิมพ์², สมบัติ ฤทธิเดช³

Surakrai Thepdach¹, Dr. Samarn Ekkapim², Sombat Rittidesh³

¹นักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

³อาจารย์ (สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์ ของนักเรียนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 และมีผลการใช้ชุดฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้น
กับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา
2556 วิทยาลัยการอาชีพพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) ชุดฝึกทักษะเรื่องการใช้มัลติมิเตอร์ จำนวน 4 ชุด
3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 4) แบบทดสอบ
ทักษะการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ 30 คะแนน และ 5)แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดฝึก
ทักษะ จำนวน 25 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test
Dependent Samples

ผลการวิจัยพบว่าชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.36/76.67 นักเรียนที่เรียน
โดยใช้ชุดฝึกทักษะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการปฏิบัติหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดฝึกทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop the skill training package on multimeter for the second year vocational certificate students with an efficiency of 75/75, and to evaluate the results of using the developed skill training package with 20 second year vocational certificate Students, obtained using the cluster random sampling technique, who were studied in the second semester of the academic year 2013 at Payakkhaphumpisai Industrial Community and Education College, in Maha Sarakham Province. The research instruments included 1) lesson plans, 2) the multimeter skill training package, 3) multiple choice achievement test with 30 items, 4) the working skills test with 3 items 30 scores, and 5) the questionnaire on satisfaction with learning via the skill training package. The collected data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and dependent t-test.

The findings revealed that the developed skill training package had an efficiency of 87.36/76.67 which met the required criterion of 75/75. The students showed gains in learning achievement and working skills from before learning via the developed skill training package at the .01 level of significance. Also, they indicated their satisfactions with learning via the developed skill training package in overall and in each area at the most level.

KEYWORD : A Development of the Skill Training Package on Multimeters

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยที่มีเทคโนโลยี เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว อาชีวศึกษาจึงได้ปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกทักษะในวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้จนเกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืน (คมเพชร ฉัตรศุกกุล. 2543 : 35) โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อตอบสนองแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา ดังพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) พัฒนารุ่นให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อผลิตกำลังคนระดับฝีมือที่มีความรู้ความชำนาญในทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม วินัย เจตคติ บุคลิกภาพ และเป็นผู้มีปัญญาที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้อง

กับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกระบบ และวิธีการเรียนได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ความสนใจและโอกาสของตน ส่งเสริมการประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบัน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ ท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งวิทยาลัยการอาชีพ พยุหะภูมิพิสัย อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ได้เปิดสอนทั้งหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งวิชาชีพช่างไฟฟ้า นับเป็นสาขาหนึ่งที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา โดยนำความรู้และทฤษฎีต่าง ๆ ไปปฏิบัติได้จริงมากกว่า การท่องจำ ดังนั้นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมจึงต้องครอบคลุมพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติสิ่งที่จะต้องฝึกนั้นต้องประกอบด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติ และผลงานที่ได้เพื่อจะได้ ตรวจสอบความสามารถในการทำงานด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และทำงานด้วยความปลอดภัย มีความรับผิดชอบต่อการงานทั้งนี้การฝึกทักษะทางปฏิบัติตามเนื้อหา ของประสบการณ์ที่มีอยู่นั้นแตกต่างกันอยู่ 2 ลักษณะ (ชูศักดิ์ เปลี้นนุก. 2537 : 1 – 5) คือ 1) การฝึกปฏิบัติมุ่งจะพัฒนาฝีมือในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน (Working Process) ความเร็วในการปฏิบัติงาน (Working Speed) คุณภาพของการทำงานที่ทำ (Working Quality) ส่วนการประเมินผล (Evaluation) นั้นจะเน้นเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการออกแบบ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ และ 2) ความสามารถทางความคิดในการ แก้ปัญหา และความสามารถในการดำเนินงานตามขั้นตอน ซึ่งผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามแบบฝึกจะทำให้ ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้อันด้านสมรรถนะการคิดเป็น ทำเป็น กล้าแสดงออก ทางด้านทักษะในเชิง สร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการฝึกทักษะเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จุดเน้นที่สำคัญสำหรับนักเรียนวิชาชีพช่างตามหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ทักษะการใช้เครื่องวัดไฟฟ้า ทั้งนี้เนื่องจากเครื่องวัดไฟฟ้า เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับช่างไฟฟ้าหรือวิศวกรและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าเนื่องจากเครื่องวัดไฟฟ้าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในงานวัดและทดสอบงานตรวจเช็คเพื่อตรวจสอบบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าตลอดจนงานควบคุมปริมาณการใช้ พลังงานไฟฟ้าของบ้านพักอาศัยและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ใช้งานทั่วไปมีอยู่หลาย ชนิดแต่ละชนิดใช้งานแตกต่างกัน เช่น เครื่องวัดกระแสไฟฟ้าเรียกว่าแอมป์มิเตอร์ เครื่องวัดแรงดันไฟฟ้าเรียก โวลต์มิเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นเครื่องวัดไฟฟ้า จึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่จำเป็นและเป็นพื้นฐานในการเรียนวิชาชีพช่าง ไฟฟ้า งานเครื่องวัดไฟฟ้าจึงควรเรียนรู้หลักการเบื้องต้นเสียก่อน เพื่อให้เหมาะสมกับประเภทของงานการวัดและ การอ่านค่าจากเครื่องวัดไฟฟ้า อาจเกิดการผิดพลาด เนื่องจากการปรับค่านัดผิดการอ่านค่าสเกลผิดและเกิดการ คลาดเคลื่อน จนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหายได้เช่นนั้นแล้วเครื่องวัดไฟฟ้าจึงจำเป็นที่ผู้เรียนสาขาวิชาวิชา ช่างไฟฟ้ากำลัง ต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานการใช้งานเครื่องวัดไฟฟ้าอย่างถูกต้องจนเกิดความ ชำนาญ (มงคล ชูระ. 2548 : 1-2)

สภาพปัจจุบันปัญหาการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ของนักเรียนสาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ยังไม่ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร เพราะนักเรียนขาดทักษะในด้าน การปฏิบัติงานการใช้เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า จำพวกเครื่องวัดไฟฟ้ามัลติมิเตอร์ ทั้งแบบอนาล็อกและแบบดิจิตอล จึงอยู่ในเกณฑ์ปรับปรุง (การรายงานการประเมินตนเอง ปี พ.ศ. 2554 Self Assessment Report : SAR) สรุปผลการประเมินตนเอง มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ร้อยละของผู้สำเร็จ การศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ อยู่ใน

เกณฑ์ปรับปรุง ซึ่งการพัฒนาชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหาโดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามชุดฝึกทักษะจนเกิดทักษะการใช้มัลติมีเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเครื่องวัดไฟฟ้าชนิดมัลติมีเตอร์ไปใช้งานได้จริง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและคุณลักษณะสำคัญทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่าชุดฝึกทักษะ เป็นสื่อการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่เป็นส่วนเพิ่มเติมหรือเสริมให้นักเรียนฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่หนังสือเรียนจะมีชุดฝึกหัดอยู่ท้ายบทเรียน ซึ่งการใช้ชุดฝึกทักษะควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่ทำให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจากชุดฝึกมาก ๆ จนเกิดทักษะซึ่งจะช่วยให้นักเรียนมีการพัฒนาทางการเรียนรู้ในด้านการปฏิบัติจนเกิดความชำนาญได้ดีขึ้น เพราะนักเรียนมีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาแล้วมาฝึกให้เกิดความเข้าใจกว้างขวาง การสอนให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้นักเรียนเกิดทักษะทางด้านฝีมือและรู้จริง การสอนให้นักเรียนเห็นชอบ ทำให้นักเรียนรู้แจ้ง และรู้จริง ซึ่งจะทำให้นักเรียนแก้ปัญหาได้ การสอนให้นักเรียนแก้ปัญหาได้ทำให้นักเรียนเติบโตขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (สุมน อมรวิวัฒน์. 2530 : 96) และนวัตกรรมหนึ่ง ที่ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ก็คือ การใช้ชุดฝึกทักษะควบคู่กับใบงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ฝึกทักษะในการแก้ปัญหาและเกิดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามสภาพจริงได้ถูกต้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2
2. แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยการอาชีพพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ เรื่องการใช้มัลติมีเตอร์
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติงานก่อนและหลังการใช้มัลติมีเตอร์
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ มีทักษะการปฏิบัติงานการใช้มัลติมีเตอร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วย

1. ชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานเครื่องวัดไฟฟ้า เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 4 ชุด
2. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 4 แผน แผนการจัดการเรียนรู้ละ 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ โดยใช้แบบทดสอบตอนที่ 1 แบบทดสอบเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

4. แบบทดสอบทักษะการปฏิบัติงาน เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์ โดยใช้แบบทดสอบตอนที่ 2 แบบทดสอบเป็นแบบอัตนัย
5. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานเครื่องวัดไฟฟ้า

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียนที่เรียนในรายวิชาเครื่องวัดไฟฟ้า โดยเน้นการใช้ชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานเครื่องวัดไฟฟ้า เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2556 ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียว
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ศึกษาเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ที่เรียนรายวิชาเครื่องวัดไฟฟ้าประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน รวม 40 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง ที่เรียนรายวิชาเครื่องวัดไฟฟ้าประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 1 กลุ่มประกอบด้วยนักเรียนชาย จำนวน 20 คน นักเรียนหญิง จำนวน - คน รวมทั้งหมด 20 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร

ประชากรที่ศึกษาเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ที่เรียนรายวิชาเครื่องวัดไฟฟ้าประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน รวม 40 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตร ชั้นปีที่ 2 แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง ที่เรียนรายวิชาเครื่องวัดไฟฟ้าประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระคือ ฝึกทักษะการปฏิบัติงาน เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์
 - 2.2 ตัวแปรตามคือ ทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียน

3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตเฉพาะ เรื่อง การใช้มัลติมีเตอร์ เป็นการวัดหาค่าปริมาณทางไฟฟ้า และวัดค่าอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น แรงดันไฟฟ้า กระแสไฟฟ้าและตัวต้านทาน เป็นต้นตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) จำนวน 4 ชุด ๆ ละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น จำนวน 16 ชั่วโมง

4. สถานที่ในการทำวิจัย

วิทยาลัยการอาชีพพยุหภูมิพิสัย ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ 6 ตำบลก้ามปู อำเภอพยุหภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคาม 44110 หมายเลขโทรศัพท์ 0-43-731-030 โทรสาร 0-43-731-030

5. ระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการ 4 สัปดาห์ รวม 16 ชั่วโมง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556

สรุปผล

1. ประสิทธิภาพของชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าเท่ากับ 87.36/76.67 เป็นไปตามเกณฑ์ ที่ตั้งไว้คือ 75/75
2. นักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. นักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์มีทักษะการปฏิบัติงาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนด้วยชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้งาน มัลติมีเตอร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนาชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 มีประเด็นการค้นพบที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพเฉลี่ยเท่ากับ 87.36 / 76.67 หมายความว่า นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมจากการฝึกทักษะ เรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ ทั้ง 4 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.36 และได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 76.67 แสดงว่า ชุดฝึกทักษะ เรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คมกริช โพนศิริ (2554 : 79) พบว่าชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานติดตั้งไฟฟ้า เรื่อง การเดินสายไฟฟ้าแสงสว่างและไฟฟ้ากำลัง สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 จำนวน 20 คน ประสิทธิภาพมีค่าเท่ากับ 91.74/88.42 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผ่านกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำอย่างมีระบบและเหมาะสม กล่าวคือผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดทำชุดฝึกจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นอย่างดี อีกทั้งยังได้ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องวัดไฟฟ้า โดยใช้ประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้เคยผ่านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้งานเครื่องวัดไฟฟ้า มัลติมีเตอร์มาใช้ในการจัดทำชุดฝึกทักษะ หลังจากสร้างเสร็จแล้วได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างข้อประเมินกับ

จุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการประเมิน ปรากฏว่า ชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานการใช้งานมัลติมีเตอร์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เป็นชุดฝึกทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา แก้วศรี (2555 : 83) พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ จำนวนที่มีผลลัพธ์และตัวตั้งไม่เกิน 100 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 43 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) “Learning by Doing” หรือ “การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง” หมายถึง ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง ผ่านการปฏิบัติจริงคือ ผู้เรียนได้ฝึกในสภาพสิ่งแวดล้อมจริง ได้ฝึกคิดและลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติควบคู่กันไปจึงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและ ตอบโจทย์ได้อย่างถูกต้อง (ประทุม อังกูรโรหิต. 2543) ซึ่งเป็นผลให้การเรียนของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน

3. นักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะมีคะแนนเฉลี่ยทักษะการปฏิบัติงานหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษา อยู่แก้ว (2552 : 100) พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้วิจัยได้นำหลักการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey, 1985) และธอร์นไคค์ (Thorndike) ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของจอห์น ดิวอี้ “Learning by Doing” หรือ “การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง” ข้อ 2 คือการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยฝึกการคิด ฝึกการลงมือทำ และฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริงจนเกิดทักษะ ส่วนทฤษฎีของ ธอร์นไคค์ (Thorndike, 1985) “Law of Exercise” หรือ “กฎแห่งการฝึกหัด” ได้แบ่งออกเป็นกฎย่อย ๆ 2 กฎ คือ กฎการใช้ (Law of Use) และกฎการไม่ได้ใช้ (Law of Disuse) ซึ่งการสร้างเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองด้วยการฝึกจะทำให้เกิดความแน่นแฟ้นและมั่นคง แต่ถ้าการฝึกหัดปฏิบัติไม่ต่อเนื่องกัน หรือการไม่ได้นำไปใช้จะทำให้เกิดการลืมได้ (ประสาธ อิศรปริดา. 2547 : 218) ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ฝึกลงมือทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดทักษะมีความมั่นใจเป็นผลให้การเรียนของนักเรียนมีทักษะการปฏิบัติหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน

4. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมีเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 2 มีค่าเท่ากับ ($\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.23$) หมายความว่านักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้เพราะชุดฝึกทักษะมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายไม่ยากจนเกินไป มีความน่าสนใจ มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนมีเนื้อหาให้นักเรียนได้ฝึกใช้ความคิดผู้เรียน ทราบผลหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง ไม่น่าเบื่อซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คมกริช โพนศิริ (2554 : 79) พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานติดตั้งไฟฟ้า อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัชรภรณ์ จันทแสง (2554 : 229-237) พบว่านักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดการที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกทักษะนั้น เป็นสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนนักเรียนยังสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่เลือกวัน

เวลา และสถานที่ ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย มีเนื้อหาที่สนุกสนาน เกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจ ผู้เรียนสามารถทราบผลความก้าวหน้าของตนเองทันที และได้แสดง ออกอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนวิชาเครื่องวัดไฟฟ้า จะต้องเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อจะได้ใช้ชุดฝึกทักษะเรื่อง การใช้งานมัลติมิเตอร์ใน การจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดทักษะด้านการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ก่อนดำเนินการบริหารจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนวิชาเครื่องวัดไฟฟ้า ควรศึกษาการใช้งานชุดฝึกทักษะก่อนนำไปจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันมีประสิทธิภาพ

1.3 การนำชุดฝึกทักษะไปใช้ ครูผู้สอนหรือผู้ให้ความสนใจ ควรศึกษาใบงานที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อครูผู้สอนจะได้มีสื่อการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยและสร้างสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ในเรื่อง การใช้งานเครื่องวัดไฟฟ้า ออสซิลโลสโคป หรือเรื่องอื่น ๆ ต่อไป เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีสื่อการเรียนรู้ที่ดี ทันสมัย และเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นทักษะในการประกอบอาชีพ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการคิด เป็นต้น

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบกลุ่มที่ใช้ชุดฝึกกับไม่ใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.สมาน เอกพิมพ์ และดร.สมบัติ ฤทธิเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยให้คำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ รศ.ดร.ไพฑูรย์ สุขศรีงาม และผศ.ดร.ฉันทิพย์ สาธิตานันต์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ลุงป้า น้าอา ที่คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือ จนการวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ประโยชน์และคุณค่าของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดามารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการให้การสนับสนุนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] คงเพชร จัตรศุกกุล. (2543). กระบวนการแนะแนวอาชีพจะช่วยให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงานได้อย่างไร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- [2] คมกริช โพนศิริ. (2553). การพัฒนาชุดฝึกทักษะการปฏิบัติงานการติดตั้งไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [3] ชุศักดิ์ เปลี้นนุ. (2537). การประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [4] ประทุม อังกูรโรหิต. (2543). ปรัชญาปฏิบัตินิยมรากฐานปรัชญาการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] มงคล ชูระ. (2548). เครื่องมือช่างไฟฟ้า. กรุงเทพฯ : คู่มือครูช่างไฟฟ้า.
- [6] วิทยาลัยการอาชีพพยุหภูมิพิสัย. รายงานการประเมินคุณภาพภายในปีการศึกษา 2555. มหาสารคาม : 2555.
- [7] สุนน อมรวิวัฒน์. (2530). การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิกา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน มาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Transformational Leadership Model of the Heads of Learning Substance Group in World Class Standard School, the Secondary Educational Service Area Office 25

สวัสดี แก้วชนะ¹, ศิริ ถีอาสนา², พรทิพย์ วรกุล³

Sawat Keawchana¹, Siri Thee-asana², Prontip Worakul³

¹ นิสิตครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีวัตถุประสงค์รอง คือ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) เพื่อศึกษาปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล และ 4) เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล คือรูปแบบ SWAT Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย 1) Satisfaction Building เป็นการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ 2) Wisdom Building เป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) Achievement Enhancement เป็นการทงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) Team work Building เป็นการสร้างทีมงานคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมมีขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 32 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 ทำการสำรวจปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 96 คน โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ระยะที่ 3 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน และจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ระยะที่ 4 ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่โรงเรียนหนองสองห้องวิทยา จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากลประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผลการศึกษาปัญหา ความต้องการ พบว่าภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ส่วนแนวทางการพัฒนา กลุ่มประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อเสนอแนะในสาระหลักคือ สร้างกิจกรรมและโครงการเพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการอบรมสัมมนา ศึกษางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดระบบนิเทศติดตาม และบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ส่วนผลการพัฒนารูปแบบพบว่า ร้อยละ 81.66 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับรูปแบบ SWAT Model ผลจากการสัมมนาถึงผู้เชี่ยวชาญพบว่า ร้อยละ 95.19 เห็นว่ารูปแบบนี้มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ส่วนผลการประเมินรูปแบบ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้นและผู้ร่วมวิจัยมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาด้วยรูปแบบ SWAT Model โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, โรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The primary purposes of this study was to study the Transformational Leadership Model of the Heads of Learning Substance Group in World Class Standard School, the Secondary Educational Service Area Office 25 and the secondary purposes of this study were 1) to study the elements of leadership of the Heads of academic subjects of the international standard school under the Office of Secondary Education Service Area 25, 2) to study problems, needs, and techniques for the development of transformational leadership of the Heads of these academic subjects, 3) to develop a model for the development of transformational leadership of the Heads of academic subjects, and 4) to assess the effectiveness of the developed model. The developed model that SWAT Model consisting of 1) Satisfaction Building 2) Wisdom Building 3) Achievement Enhancement 4) Team work Building .The mixed research method consisting of 4 steps was used. In step 1, the documentary research and the interview of 32 Heads of the academic subjects and 6 education scholars were conducted. The data collected were analyzed through content analysis.

In step 2, the survey of 96 Heads of academic subjects on the problems, needs, and techniques for the development of transformational leadership was conducted. The mean and standard deviation were used for the analysis of the collected data.

In step 3, the workshop of 30 educational experts for the development of transformational leadership model and the seminar of 13 experts on transformational leadership for the confirmation of the developed model were conducted. In step 4, the developed model was implemented at NongSongHongWittaya School and assessed.

The developed model called the SWAT model was comprised of 4 elements – 1) the Satisfaction Building Activities, 2) the Wisdom Building Activities, 3) the Achievement Enhancement Activities, and 4) the Team Building Activities. These four sets of activities helped develop the idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, and individual consideration at NongSonHong Wittaya School. The assessment of the effectiveness of the model was rated at the “very high” level in

all elements of the transformational leadership. 81.66 % of the respondents “strongly agreed” with the SWAT model. 95.19 % rated the model as proprietary, feasible, and utilizable. The satisfaction level with the model of the respondents was also rated at the “very high” level. Heads of academic subjects suggested that more transformational leadership development projects and activities, such as training, seminar, school visits, knowledge management, and mentoring sessions be included.

Key words : The developed model, Transformational Leadership, the Heads of Learning Substance Group, World Class Standard School

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไร้พรมแดน เป็นยุคเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสูงจำเป็นต้องสร้างให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรมจึงมีความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทันมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมฐานความรู้อย่างมั่นคง ประเทศไทยจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพกับชุมชนโลกอย่างทัดเทียมบนพื้นฐานของความรู้ที่มีศักดิ์ศรี พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหรือความร่วมมือกับประชาคมโลกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ หากมีการปรับเปลี่ยน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นพลเรือนและเป็นพลโลกให้มีสมรรถนะและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีศักยภาพในการแข่งขันที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปและเลือกรับกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ รู้เท่าทันทัดเทียมกับสากลโลก ควบคู่กับความเป็นไทย [1] กระทรวงศึกษาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยมีนโยบายดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World – class Standard School) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนทัศน์การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรองมาตรฐานแห่งชาติ เป็นโรงเรียนยุคใหม่ที่มีการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยโรงเรียนมาตรฐานสากล เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2553 มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก 2) จัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และ 3) บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ด้านหลักสูตรต้องมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพผู้เรียน โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสมและปรับประยุกต์ให้ใช้ได้ทันต่อการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก

การจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล ภาวะผู้นำของครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพราะการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารจัดการด้วยตนเองมากขึ้นทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่จึงจำเป็นต้องอาศัยการสร้างหรือส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มของผู้นำที่มีบทบาทใกล้ชิดกับการบริหารจัดการสถานศึกษาและในขณะเดียวกันก็มีบทบาทใกล้ชิดกับการจัดการเรียนรู้และสร้างคุณภาพของผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น [2] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งเป็นผู้นำในสถานศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สร้างความผูกพันของครูต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญของสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ครูให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษาในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพราะการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้นทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่จึงจำเป็นต้องอาศัยการสร้างหรือส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มของผู้นำที่มีบทบาทใกล้ชิดกับการบริหารจัดการสถานศึกษาและในขณะเดียวกันก็มีบทบาทใกล้ชิดกับการจัดการเรียนรู้และสร้างคุณภาพของผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา และเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความสนใจและมุ่งประเด็นในการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม นำความรู้ รักความเป็นไทย และมีความรู้ความสามารถก้าวไกลในระดับสากลซึ่งเป็นการยกระดับพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของชาติให้ก้าวสู่ความมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมและประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีวัตถุประสงค์รอง ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล
2. เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
4. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 32 คน จาก 4 โรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษา ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร คือ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 96 คน จาก 12 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่ม Focus Group Interview ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ จาก 4 โรงเรียน (โรงเรียนขามแก่นนคร โรงเรียนบ้านไผ่ โรงเรียนพล และโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา) รวมทั้งสิ้น 32 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงโดยพิจารณาตามบริบทที่ตั้ง ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลขนาดใหญ่พิเศษ ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง นอกอำเภอเมือง และโรงเรียนมาตรฐานสากลขนาดใหญ่ ที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งทั้ง 4 โรงเรียน ที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีคุณภาพของการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโรงเรียนมาตรฐานสากลและผู้บริหารการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 รวมจำนวน 30 คน และจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 13 คน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และเป็นประโยชน์ (Utility) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ระยะที่ 4 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และประเมินผลตามแนวทางประเมิน CIPP Model ของ Daniel L.Stufflebeam ซึ่งเป็นการประเมินกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ประเมินโครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝันสู่มาตรฐานสากล กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารและฝ่ายบริหารงานวิชาการ ครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา จำนวน 95 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล คือรูปแบบ SWAT Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย 1) Satisfaction Building เป็นการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ 2) Wisdom Building เป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) Achievement Enhancement เป็นการทงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) Team work Building เป็นการสร้างทีมงานคุณภาพ และองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือการสร้างบารมี การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างความเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างความภักดี 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีองค์ประกอบย่อย คือ การใช้เหตุผลวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสร้างความเชี่ยวชาญ การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน การสร้างผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ มีองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างเป้าหมายและอุดมการณ์ การระดมความผูกพัน การจุดประกายความสนใจ และการสร้างความสามารถพิเศษ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีองค์ประกอบย่อย คือ การเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคล การเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคล การเอื้ออำนาจและแสดงนัยของความเป็นเลิศ และการสร้างความรู้สึกรับคุณค่าและคุณธรรม และผลการสัมภาษณ์ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเอกสาร องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีเพียงการจัดลำดับความสำคัญและเพิ่มเติมในองค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยด้าน การสร้างความสัจย์ซื่อถื่อมั่น ปรับเป็นการสร้างความเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างความเสนาหา ปรับเป็นการสร้างความภักดี เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์ประกอบย่อยสามารถสะท้อนภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และน้อยที่สุดด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ได้อภิปรายและอธิบายให้เหตุผลถึงสภาพที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความเป็นนามธรรมยากแก่การปฏิบัติ มีครูหัวหน้ากลุ่มสาระเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีการสร้างความเชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำ ทำตามหน้าที่และระเบียบแบบแผนที่เคยปฏิบัติมา ยิ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบันและการสร้างผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนในทางปฏิบัติยังเป็นปัญหา

ส่วนความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และน้อยที่สุด ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ เพราะการที่ผู้นำหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถเข้าใจในบุคคลอื่น มีการเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคล เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ เอื้ออำนาจ กระจายอำนาจ ส่งเสริมให้บุคคลมีความเป็นเลิศและรู้สึกดีต่อคุณค่าและคุณธรรมในตนเองย่อมจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จและยินดีให้ความร่วมมือในการพัฒนาในทุกด้าน เต็มใจที่จะให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย เมื่อการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเกิดขึ้น การกระตุ้นการใช้ปัญญาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ย่อมตามมา จึงให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

สำหรับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้สามารถนำพากลุ่มสาระบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) จัดประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) จัดระบบการนิเทศติดตาม และใช้รูปแบบการบริหาร

จัดการด้วยระบบคุณภาพ 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมืออาชีพ 5) จัดโครงการเพื่อส่งเสริมความสามารถพิเศษ 6) ศึกษางานและใช้การเทียบเคียงมาตรฐาน 7) สร้างขวัญกำลังใจ 8) จัดโครงการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยตรง และรูปแบบการพัฒนาที่ได้จากประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 81.66 เห็นด้วยกับรูปแบบ SWAT Model ทั้งโครงการ Satisfaction Building ซึ่งเป็นเป็นโครงการอบรมพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทัศนคติต่อการบริหารงานและการให้บริการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้รับบริการจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้าน การเคารพศักดิ์ศรี การเชื่อมั่นศักยภาพของบุคคล การเอื้ออำนาจและการสร้างคุณค่าและคุณธรรม Wisdom Building เป็นโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สถานการณ์ต่างๆ อบรมแบบเข้มเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้เกิดขึ้นกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การศึกษางานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันกับสถาบันหรือองค์กรของตนให้เกิดความเข้าใจภูมิภาคนวัตกรรม สร้างภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนในองค์กรผ่านโครงการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนโรงเรียนในฝันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล Achievement Enhancement เป็นโครงการพัฒนาที่เน้นการปลูกฝังการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ ผูกให้หัวหน้ากลุ่มสาระสร้างวิสัยทัศน์ การทำความดีด้วยการตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์พร้อม การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี การครองตน ครองคน ครองงานและครองใจผู้ร่วมงาน ผ่านโครงการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ Team work Building เป็นโครงการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นกับหัวหน้ากลุ่มสาระเพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมาย อุดมการณ์ในการทำงาน จุดประกายความสนใจให้กับผู้ร่วมงานตลอดจนสามารถสร้างความสามารถพิเศษให้เกิดขึ้นในทีมงานได้ ผ่านโครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูผู้สอนงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 95.19 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รูปแบบ SWAT Model ทั้งในด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และเป็นประโยชน์ (Utility) และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยรูปแบบ SWAT Model พบว่า 1) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยรูปแบบ SWAT Model Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย 1) Satisfaction Building เป็นการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ 2) Wisdom Building เป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) Achievement Enhancement เป็นการงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) Team work Building เป็นการสร้างทีมงานคุณภาพ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่พัฒนาด้วย Satisfaction Building มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือการสร้างบารมี การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างความเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างความภักดี 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีองค์ประกอบย่อย คือ การใช้เหตุผลวิเคราะห์สังเคราะห์ การสร้างความเชี่ยวชาญ การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน การสร้างผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ มีองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างเป้าหมายและอุดมการณ์ การระดมความ

ผูกพัน การจุดประกายความสนใจ และการสร้างความสามารถพิเศษ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีองค์ประกอบย่อย คือ การเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคล การเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคล การเอื้ออำนาจและแสดงนัยของความเป็นเลิศ และการสร้างความรู้สึกรับรู้คุณค่าและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass [3] ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับผู้รู้หลายท่าน อาทิ Hoy & Miskel [4] สอดคล้องกับทัศนะของ Avolio & Bass [5] สอดคล้องกับทัศนะ ของ Gill [6] สอดคล้องกับทัศนะของ Covey [7] สอดคล้องกับทัศนะของ Adegoke, Natasha & Fred และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [8]

จากการสังเคราะห์เอกสารยังพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของ Yukl [9] ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 3) การสร้างบารมี ส่วน Cook, Hunsaker & Coffey [10] ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การระดมความผูกพัน และ 3) การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน ส่วนทัศนะของ Barling, Moutinho & Kelloway [11] องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ ส่วนนักวิชาการไทยตามทัศนะของ นิตย สัมมาพันธ์ (2549: 65) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การแสดงนัยของความเป็นเลิศ 4) การเอื้ออำนาจ 5) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 6) ความสัตย์ซื่อถ่อม

ดังนั้น จากการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งศึกษาข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบทั้งหมดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ การสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การที่ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งการที่จะมีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ผู้นำในระดับย่อมต้องมีการสร้างภาวะผู้นำ เพื่อหล่อหลอมให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีจุดมุ่งหมายในการเป็นองค์กรคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล การมุ่งมั่นพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ 1) เป็นเลิศวิชาการ (Smart) 2) สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (Communicator) 3) หนทางความคิด (Think) 4) ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) และ 5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) โดยที่ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากลซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้โรงเรียนเข้าสู่คุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล และการที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ย่อมจะส่งผลโดยตรงต่อการผลักดันขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลให้สามารถบรรลุเป้าหมายและเจตนารมณ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ในที่สุด

ปัญหาในการปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.90$) รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.89$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.91$) และน้อยที่สุดด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\mu = 3.35$, $\sigma = 1.00$) ส่วนความต้องการในการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.18$) รองลงมาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\mu = 3.45$, $\sigma = 1.23$) ด้านการมีอิทธิพลเชิง

อุดมการณ์ ($\mu=3.44$, $\sigma = 1.16$) และน้อยที่สุด ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.42$, $\sigma = 1.10$) ส่วนแนวทางการพัฒนา กลุ่มประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อเสนอแนะในสาระหลักคือ สร้างกิจกรรมและโครงการเพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดระบบนิเทศติดตาม และบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin.[12] ที่เห็นว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง (Development Through Self-awareness) การรับรู้หรือการรู้จักเป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง การรับรู้หรือการรู้จักตนเองถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล ซึ่งต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง โดยมี 2 ลักษณะ คือ การเรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว (Single Loop Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้เมื่อผู้เรียนรู้ต้องการป้อนกลับต่ำสุด เกี่ยวกับความคิดหรือการกระทำพื้นฐาน เช่น ในกรณีที่ผู้นำมีอัตราการลาออกสูง ผู้เรียนรู้แบบวงจรเดี่ยวจะใช้วิธีการจดจำปัญหานั้นไว้แต่ไม่ได้คิดหาวิธีแก้ปัญหาเพราะคิดว่าปัญหานั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากตนเอง แต่เกิดจากสภาพแวดล้อม และการเรียนรู้แบบวงจรคู่ (Double-Loop Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ชนิดที่ลึกซึ้ง เกิดขึ้นเมื่อมีการใช้การป้อนกลับเพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงตรงของเป้าหมาย หรือคุณค่าในสถานการณ์ โดยผู้นำจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2 ทาง คือ จากตนเองและจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมองว่าปัญหานั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากตนเองและจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งผู้นำ จะแก้ปัญหาทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้สามารถนำพากลุ่มสาระบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) จัดประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) จัดระบบการนิเทศติดตาม และใช้รูปแบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมืออาชีพ 5) จัดโครงการเพื่อส่งเสริมความสามารถพิเศษ 6) ศึกษาดูงานและใช้การเทียบเคียงมาตรฐาน 7) สร้างขวัญกำลังใจ 8) จัดโครงการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยตรง และรูปแบบการพัฒนา ที่ได้จากประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 81.66 เห็นด้วยกับรูปแบบ SWAT Model ทั้งโครงการ Satisfaction Building, Wisdom Building, Achievement Enhancement และ Team Building ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 95.19 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รูปแบบ SWAT Model ทั้งในด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และเป็นประโยชน์ (Utility)

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยรูปแบบ SWAT Model พบว่า 1) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยรูปแบบ SWAT Model อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.68$) โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่พัฒนาด้วย Satisfaction Building มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.51$, $\sigma=0.67$)

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ร้อยละ 81.66 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับ รูปแบบ SWAT Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย 1) Satisfaction Building เป็นการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ 2) Wisdom Building เป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) Achievement Enhancement เป็นการทางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) Team work Building เป็นการสร้างทีมงานคุณภาพ ส่วนผลจากการสัมมนาอิง

ผู้เชี่ยวชาญพบว่า ร้อยละ 95.19 เห็นว่ารูปแบบนี้มีความถูกต้อง (Accuracy) เหมาะสม (Propriety) เป็นไปได้ (Feasibility) และเป็นประโยชน์ (Utility) เพราะเชื่อมั่นว่าเป็นรูปแบบที่มีวิธีการหลากหลาย มีการปฏิบัติ วัดและประเมินผล สามารถสนองต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านได้ สอดคล้องกับ Bennis and Nanus [13] และ [14]ในการพัฒนาภาวะผู้นำควรมีวิธีการหรือแนวทางที่หลากหลาย ในด้าน 1) พัฒนาวisionทัศน์ (Developing vision) 2) พัฒนาความผูกพันศรัทธา (Developing commitment and trust) 3) สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร (Facilitating organizational learning) และสนับสนุนให้มีการจัดประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะในการวางแผนและการรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวและทิศทางที่เปลี่ยนไป

ส่วนผลการประเมินรูปแบบ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้นและผู้ร่วมวิจัยมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาด้วยรูปแบบ SWAT Model โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Eisner [15] และ ศิริชัย กาญจนวาสี [16] มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive aspect) ตีความหมายของคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive aspect) ประกอบด้วยศิลปะของการรับรู้ อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้ [17]

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล.2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553.
- [3] ประม. สุวรรณโน.การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร สถานีดำรง.ปริญญาการศึกษาปริญญาดุขฎิบัณฑิตสาขาภาวะผู้นำทางการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554.
- [4] เพ็ญพร ทองคำสุก.ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- [5] สมคิด สุกุลสถาปัตย์.รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามับัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- [6] Bass, B.M., & Avolio, B.J. **The Implications of Transactional and Transformational leadership for Individual, team, and organization development.** Research in Organizational Change and Development. [n.p.], 1990.

- [7] Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. **Improving Organization Effectiveness Through Transformational leadership**. Thousand Oaks: Sage, 1994.
- [8] Daft, R.C & Fogel, D.S. **Leadership Theory and practice**. London: Harcourt Brace College, 1999.
- [9] Koh, William, & Lok Kiang. An Empirical Validation of the Theory of Transformation Leadership in Secondary School in Singapore. **Dissertation Abstracts International**. Educational Leadership, 1991.
- [10] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำทฤษฎี และปฏิบัติ: ศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์** (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน, 2548.
- [11] Yukl, G.A. **Leadership Organization**. New York : Prentice - Hall, 2002.
- [12] E. Kevin Kelloway, Julian Barling. **What we have learned about developing transformational leaders** ,*Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 Iss: 7,2000
- [13] จูติพงษ์ คล้ายโยทอง. **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ... การเพิ่มศักยภาพ ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง ,2547
- [14] Brown, W.B. and Moberg, O.J. **Organization Theory and Managements: A Mroco Approach**. New York: John Wiley & Son, 1980.
- [15] จินตนา ศรีสารคาม. 2554. **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- [16] ศิริชัย กาญจนวาสี. **การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา**. วารสารครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- [17] วีระ รุณเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า, 2550.

การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม Development on Student Care and Assistance System of Kalasinpittayasan School by Using Participatory Action Research

อุดม กัสมัง¹, ศิริ ถีอาสนา², ลัดดาวลัย วัฒนบุตร³

Udom katsamung¹, Siri Thee-asana², Ladawan Watanaboot³

¹ นักศึกษาปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ 2) พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 3) ศึกษาผลการพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ ระยะที่ 3 ศึกษาผลการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 23 คน 2) ครู 132 คน และ 3) นักเรียน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 2) แบบสอบถาม 3) แบบสัมภาษณ์ 4) แบบสังเกต ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหา รายงานข้อค้นพบ การตีความหมาย และการวิเคราะห์วิจารณ์

ผลการวิจัย พบว่า

การวางแผน (Planning) ดำเนินการโดย 1) ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การสนทนากลุ่ม และ 3) การศึกษาเชิงสำรวจ

การปฏิบัติการ (Action) ดำเนินการโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ และนำไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 5 โครงการ ประกอบด้วย 1)โครงการจัดทำคู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน 2) โครงการนิเทศภายใน 3) โครงการประชุมการใช้คู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน 4) โครงการศึกษาดูงาน และ 5) โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข

การสังเกต (Observation) ดำเนินการโดยประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ พบว่า บรรลุเป้าหมายจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ร้อยละของครูที่มีคู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 2 ร้อยละของครูที่ได้รับการนิเทศภายใน ตัวบ่งชี้ที่ 3 ร้อยละของครู ที่เข้าประชุมการใช้คู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 5 ร้อยละของนักเรียน ที่มีทักษะในการหลีกเลี่ยงป้องกันภัยอันตราย และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และไม่บรรลุเป้าหมายจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ร้อยละของครูที่ไปศึกษาดูงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครู และนักเรียน มีความคิดเห็นว่า ควรดำเนินการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ในการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้การยืนยันยอมรับ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาศินธุ์พิทยาสรรพ์ ที่นำไปใช้ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในครั้งนี้

คำสำคัญ : ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ABSTRACT

The objectives of this research aimed to: 1) investigate the current situations, problems and needs of the development on student care and assistance system of Kalasinpittayasan School, 2) develop the student care and assistance system by using participatory action research, and 3) study the results of the development on student care and assistance system. The research was conducted in 4 steps: plan, action, observe, and reflect. The research was divided into 3 phases. The first phase was to survey the current situations, problems and needs of the development on student care and assistance system. The second phase was to develop the system and the third phase was to study the results of system development.

The subjects used in the research consisted of 1) 23 key informants, 2) 132 teachers and 3) 354 students. The instruments used in the first phase consisted of a focus group discussion, a record form, questionnaire and observation. Quantitative data was analyzed by using descriptive statistics, percentage, mean and standard deviation. Qualitative data were content analyzed, report findings, interpretation review and criticize.

The results of the research were as follows:

Planning was conducted by study 1) the principles, concepts and theories related to student care and assistance system, 2) focus group discussion, and 3) a survey research.

Action was conducted by the workshops, analyzed standards and indicators for manipulated the developing plan of student care and assistance system which was consisted of 5 projects .Those projects were 1) making a mentor teacher handbook project, internal supervision project, meeting on mentor teacher handbook project, visiting activities project, and drug free and vice control school project. Observation was conducted by evaluating the performance of indicators. The results revealed that there were 4 indicators to be achieved. The results revealed that there were 4 indicators to be achieved. The first indicator was the percentage of teachers who had mentor teacher handbooks, the second one was the percentage of teachers who obtained the internal supervision, the third one was the percentage of teachers who attended the using of mentor teacher handbooks and the fifth one was the percentage of students who avoided, protected danger and behaved undesirable characteristics. However, the fourth indicator could not be reached to the target: the percentage of teachers who participated in visiting activities project on the student care and assistance system.

The reflection of the key informants group, teachers and students opinion revealed that the school should be taken to develop the student care and assistance system continually. At the seminar based on experts (Connoisseurship) in order to check for accuracy, feasibility, appropriateness and utilization, the experts confirmed that the student care and assistance system of Kalasinpittayasan can be used to help in the development of the students.

Keyword : Student care and assistance system

บทนำ

พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระราชทาน ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร แก่ นิสิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร เมื่อวันอังคารที่ 28 พฤศจิกายน 2515 ความตอนหนึ่งว่า “...เยาวชนทุกคน มิได้ต้องการทำตัวให้ตกต่ำ หรือให้เป็นปัญหาของสังคมแต่ประการใด แท้จริงต้องการเป็นคนดี มีความสำเร็จ มีฐานะ มีเกียรติ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น แต่การที่จะบรรลุถึงความประสงค์นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้แนะนำควบคุม ให้ดำเนินไปโดยถูกต้อง ในฐานะที่เป็นครู เป็นอาจารย์ เป็นผู้บริหารการศึกษา ท่านจะช่วยให้เขาได้มากที่สุด...” [1] พระบรมราโชวาท ดังกล่าว ครอบคลุมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมาย และหลักการ ในมาตรา 6 ที่บัญญัติว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...” [2] และกลยุทธ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2556 ข้อ 2 กำหนดว่า “ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” [3]

ในปี 2544 กระทรวงศึกษาธิการ ขยายผลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกแห่ง ได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยให้สถานศึกษาทุกแห่ง จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้นักเรียนทุกกลุ่ม ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และใกล้ชิดอย่างเป็นองค์รวม ทั้งร่างกาย สติปัญญา ทักษะชีวิต พฤติกรรม ความประพฤติ การปลอดจากสารเสพติด การรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง [4] จากข้อมูลโครงการติดตามสภาวะการณ์เด็กและเยาวชนของสถาบันรามจิตติ ปี 2555 พบว่า เด็กและเยาวชนทำผิดทั่วประเทศ จำนวน 34,276 คน เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่าอายุระหว่าง 12-18 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 28,168 คน คิดเป็นร้อยละ 82.18 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด จำนวน 15,212 คน คิดเป็นร้อยละ 44.38 รองลงไปเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 7,951 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 ระดับประถมศึกษา จำนวน 9,946 คน คิดเป็นร้อยละ 29.02 ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 1,047 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 และการศึกษาระดับอื่นๆ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35 [5]

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ประเมินคุณภาพการศึกษากายนอกรอบสาม โรงเรียนเทพศิรินทร์พิทยาสรรพ์ ระหว่างวันที่ 18-20 กรกฎาคม 2555 ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านผู้เรียนว่า “...จุดที่ควรพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ได้แก่ 1) ควรประหยัดทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียน เช่น การใช้ไฟฟ้า น้ำประปา 2) ควรฝึกฝนให้นักเรียนมีความอดทน มีวินัย และมีความรับผิดชอบ และ 3) ควรพัฒนานักเรียนที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับสิ่งมอมเมาต่าง ๆ...” [6] และจากการศึกษาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของ

กระทรวงศึกษาธิการ พบปัญหา ได้แก่ 1) ด้านระบบงาน ครูไม่เข้าใจถึงขั้นตอน ของระบบงาน 2) ด้านการปฏิบัติงาน ขาดการท างานเป็นทีม 3) ด้านเอกสาร แบบฟอร์มเอกสารมีจำนวนมาก เป็นภาระให้กับครู [7]

จากหลักการและเหตุผล ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัย มีความตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงมีแนวคิดในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีความคาดหวังว่า จะทำให้การบริหารและการพัฒนางาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์

2. เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ครู จำนวน 193 คน และนักเรียน จำนวน 4,436 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,634 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 23 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2) ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เป็นครู จำนวน 132 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และ 3) นักเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เป็นนักเรียน จำนวน 354 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Participants) ประกอบด้วย 1) หัวหน้างานสังกัดกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน จำนวน 4 คน 2) หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 คน และ 3) นักเรียน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เข้าสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

4. ตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไข ปัญหา และการส่งต่อนักเรียน 2) มาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ปัจจัย ด้านที่ 2 กระบวนการและด้านที่ 3 ผลผลิต

5. ระยะเวลาและสถานที่ ภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2556 ณ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ชั้นตอนในการวิจัย แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม	คำถาม/ระยะการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือวิจัย	สถิติ/ การวิเคราะห์	ผลลัพธ์
Plan : P	คำถาม 1/ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ เป็นอย่างไร	เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์	1.การศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2.การจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม 3.การศึกษาเชิงสำรวจ	1.แบบสรุปผลการดำเนินงาน 2.แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3.แบบสอบถาม	1.ร้อยละ 2.ความถี่ 3.ค่าเฉลี่ย 4.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.การพรรณนาวิเคราะห์	ทราบสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
Act & Observe : A&O	คำถาม 2/ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์มีประสิทธิภาพได้อย่างไร	เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำโครงการ 1.จัดทำคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2.จัดประชุมการใช้คู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน 3.การศึกษาดูงาน 4.การนิเทศภายใน 5.สถานศึกษาสีขาวปลอดภัยเสถียร/อบายมุข	1.แบบบันทึกการประชุม 2.แบบสอบถาม 3.แบบสัมภาษณ์ 4.บันทึกนิเทศภายใน	1.ร้อยละ 2.ค่าเฉลี่ย 3.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.การพรรณนาวิเคราะห์	ได้แนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์
Reflect : R	คำถาม 3/ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ เป็นอย่างไร	เพื่อศึกษาผลการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	1.จัดทำแบบสอบถาม สอบถามความคิดเห็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครู และนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2.จัดสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ	1.แบบสอบถาม 2.แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ	1.ร้อยละ 2.ค่าเฉลี่ย 3.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.การพรรณนาวิเคราะห์	ได้ข้อมูลสารสนเทศจาก การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตารางที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัย การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ขอนำเสนอผลการวิจัย ตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยศึกษาเอกสารและจัดสนทนากลุ่ม พบว่า ปัจจุบันระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในความรับผิดชอบ ของกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน ปัญหา ได้แก่ 1) ครูขาดคู่มือครูที่ปรึกษาที่ปรึกษา 2) ขาดการจัดการความรู้ และ 3) การนิเทศภายในขาดการจัดการที่เป็นระบบ ความต้องการพัฒนา ได้แก่ 1) ต้องการให้มีคู่มือครูที่ปรึกษาที่ปรึกษา 2) ต้องการให้การนิเทศภายในเป็นระบบ 3) ต้องการให้มีการจัดการความรู้ให้กับครูที่ปรึกษา จากการศึกษาเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครู และนักเรียน พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2. ขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยนำไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 โครงการ ประกอบด้วย 1)โครงการจัดทำคู่มือครูที่ปรึกษาที่ปรึกษา 2) โครงการนิเทศภายใน 3) โครงการประชุมการใช้คู่มือครูที่ปรึกษาที่ปรึกษา 4) โครงการศึกษาดูงาน และ 5) โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดภัยและอบายมุข ได้นำโครงการดังกล่าว ไปพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ขั้นสังเกต (Observation) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้พบว่า การบริหาร และปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ร้อยละของครูที่มีคู่มือครูที่ปรึกษาที่ปรึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ร้อยละของครูที่ได้รับการนิเทศภายใน ตัวบ่งชี้ที่ 3 ร้อยละของครูที่เข้าประชุมการใช้คู่มือครูที่ปรึกษาที่ปรึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ร้อยละนักเรียน ที่มีทักษะในการหลีกเลี่ยงป้องกันภัยอันตราย และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ร้อยละของครูที่ไปศึกษาดูงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4. การสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครู และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกันว่าสภาพปัจจุบัน การดำเนินงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก สภาพปัญหา อยู่ในระดับน้อย และมีความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับน้อย และควรดำเนินการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับรองยืนยันความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และการนำไปใช้ประโยชน์ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ จากการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ สนธิ (2547) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสวายวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก [8] และสอดคล้องกับเสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์ (2552) ที่วิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมาก [9]

2. การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ มาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดทำแผนพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยโครงการ 5 โครงการ นำโครงการดังกล่าวไปพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 1) โครงการจัดทำคู่มือครูที่ปรึกษา นักเรียน 2) โครงการนิเทศภายใน 3) โครงการประชุมการใช้คู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน 4) โครงการศึกษาดูงาน และ 5) โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข สอดคล้องกับ อภินันทนา แสนดี (2551) ที่วิจัย เรื่องคู่มือครูระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนโคกสูงวิทยา จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า คู่มือครูมีความเหมาะสมมากที่สุดในการนำไปพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมี ค่าเฉลี่ย 4.62 [10] สอดคล้องกับอร่าม เสือเดช (2549) ที่กล่าวถึงประโยชน์คู่มือครูไว้ว่า 1) ช่วยให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีแบบแผน 2) ช่วยให้ปฏิบัติงานตระหนักในหน้าที่ 3) ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติงาน [11] สอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา (2544) ที่กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ว่าเป็นการ แนะนำให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ [12] สอดคล้องกับ รัตนา เนื่องแก้ว (2548) ที่กล่าวว่าการศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดีวิธีหนึ่ง และมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยถือเป็นวาระแห่งชาติ ที่ทุกภาคส่วนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกัน [13]

3. ศึกษาผลการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการโดยการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครู และนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความคิดเห็น ต่อสภาพปัจจุบัน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับสุริยา นุตตะวัตติ (2550) ที่วิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเพชรพิทยาคม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ผลการวิจัย พบว่า ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก [14] สอดคล้องกับ ดิลก อภิรักษ์ชิต (2551) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปรึกษานักเรียน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก [15] สอดคล้องกับ รังสันต์ โพธิราช (2552) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาระดับคุณภาพการประกันคุณภาพตามมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 ผลการวิจัย พบว่า มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น [16] สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาออยดุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพทำให้คุณภาพนักเรียนเพิ่มขึ้น [17] สอดคล้องกับ อรทัย ฉัตรภูติ (2553) ที่วิจัยเรื่อง การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แบบไตรภาคี เพื่อลดพฤติกรรมผิดวินัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าระบบเดิม [18] และมีความสอดคล้องกับ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ (2554) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ของระบบตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายทำให้เกิดการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาป้องกันและแก้ไข

ปัญหาที่นักเรียนภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นไปได้เป็นที่ยอมรับเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ด้านความเหมาะสม ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน คำนี้ถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ [19] การที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครู และนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ระหว่างการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การสังเกต และการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ได้นำเทคนิคการบริหารยุคใหม่ไปใช้ระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารเชิงดุลยภาพ ระหว่างการดำเนินการวิจัย ทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดี ขณะเดียวกันการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยที่หลากหลาย อาทิ การสนทนากลุ่ม การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขณะเดียวกันมีการประสานงานและร่วมมือกัน ระหว่างฝ่ายบริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ในการวางแผน การดำเนินการ การสังเกต และเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ในระหว่างการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในทุกขั้นตอน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุน ทำให้กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. การพัฒนาครูที่ปรึกษา ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาครูที่ปรึกษา นักเรียน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การอบรม การประชุม การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

1.2. การจัดทำคู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน ในการจัดทำคู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพราะคู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน จะเป็นเครื่องมือที่สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่ปรึกษา ดังนั้นจึงควรจัดทำคู่มือครูที่ปรึกษานักเรียน แจกให้ครูที่ปรึกษานักเรียน ได้ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ทุกปีการศึกษา

1.3. การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครูที่ปรึกษานักเรียน การเปิดโอกาสให้ครูที่ปรึกษานักเรียน ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนต่างๆ จะเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ทำให้ประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา และได้ประโยชน์มากที่สุดวิธีหนึ่ง

1.4. การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่ง ในการบริหาร ที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1. การพัฒนาครูที่ปรึกษานักเรียน เพื่อให้ครูที่ปรึกษานักเรียนได้รับการพัฒนาผู้บริหารและฝ่ายบริหารโรงเรียน ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูที่ปรึกษานักเรียน โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาครูและบุคลากร ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ครูที่ปรึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียน ควรมีการจัดอันดับความสำคัญ ในการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนา ตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยยึดนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด และความต้องการของครูและบุคลากร ประกอบการตัดสินใจ ในการดำเนินการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะทั่วไป

3.1 โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีมาตรฐาน ตามมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีมาตรฐาน ตามมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้มีความเข้มแข็ง มีมาตรฐาน ตามมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ระดับสภวิทยาเขต เพื่อจะได้ทราบว่า มีผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร

4.2 ควรทำการวิจัยการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เพื่อจะได้ทราบว่า มีผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- [1] มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. (2556). คำพ่อสอน. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2556, จาก http://president.eau.ac.th/king_rg/king_aooo3.php
- [2] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/law/>
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2556. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.obec.go.th>
- [4] ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2547). แนวทางการดำเนินงาน ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา. สำนักงานและมาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547.
- [5] กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. การกระทำผิดของเด็กและเยาวชน. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก http://www.m-society.go.th/document/statistic_6622.pdf

- [6] โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์. (2555). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2555.
กาฬสินธุ์ : เอกสารอัดสำเนา.
- [7] ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2547). แนวทางการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา.
สำนักงานและมาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [8] ทวีศักดิ์ สนธิ. (2547). การพัฒนาบุคลากรครูที่ปรึกษา ด้านการดำเนินงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือ
นักเรียนโรงเรียนสวาววิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [9] เสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์. (2552). สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์
เขต 2.
- [10] อภินันทนา แสนดี. คู่มือครูระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียน
โคกสูงวิทยาจังหวัดลพบุรี. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Apinunthana
- [11] อร่าม เสือเดช. (2549). คู่มือการดำเนินงานตามกระบวนการในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนวัดช้างเผือก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [12] กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัด
กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- [13] รัดนา เนื่องแก้ว. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [14] สุรียา นุตตะบัตติ. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเพชรพิทยาคม
ปีการศึกษา 2551. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก www.pks.ac.th/performance_all.php
- [15] ดิลก อภิรักษ์ขันธ์. รายงานการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนราชินีบูรณะ.
สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2556 จาก : www.rachineeburana.net/
- [16] รังสรรค์ โพธิราช. รายงานการพัฒนาระดับคุณภาพการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน ระบบการดูแล
ช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2555.
จาก www.thaigoodview.com/node/6057
- [17] คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2552). การวิจัยและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน โรงเรียนในพื้นที่ โครงการพัฒนาโดยดู (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- [18] อรทัย ฉัตรภูติ. (2554). การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แบบไตรภาคีเพื่อลดพฤติกรรม
ผิดวินัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- [19] ธงชาติ วงษ์สุวรรณ. (2554). การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร

A Model for Promoting the Utilization of the Irrigation Project in Dry Season at Yasothon Province

นายทินกร เหลือล้น¹ สุณี สีตานันต์² รังสรรค์ สิงห์เลิศ³

Tinnakorn Luealon¹ Sunee Sathitanant Rungsun² Singhalert³

¹ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานของโครงการชลประทาน ที่ทำให้เกษตรกรใช้ประโยชน์และมีส่วนร่วมจากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง และ 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งต้นแบบ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโครงการชลประทานที่ดีเด่นและมีการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง กลุ่มเป้าหมาย คือ ตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ประกอบด้วย นักวิชาการอิสระ ภาคราชการ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการน้ำ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบการพัฒนาโดยการนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างชิ้นพิจารณาในระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกันในกระบวนการระดมสมอง (Brainstorming) ให้กลุ่มเป้าหมายวิพากษ์การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง และให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งที่พัฒนาแล้ว กลุ่มทดลอง คือ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการน้ำในฤดูแล้งของอ่างเก็บน้ำห้วยสะแบก ตำบลบุงคำ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำนวน 30 ครัวเรือนที่เข้าร่วมการวิจัยโดยความสมัครใจและเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสอบถามความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ MANOVA

ผลการวิจัยมีดังนี้

1.แนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทาน ในฤดูแล้ง แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้ (1) ด้านการบริหารจัดการ ให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พัฒนาการผู้ใช้น้ำชลประทานให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการปลูกพืชฤดูแล้งอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงบำรุงรักษาระบบชลประทานให้มีประสิทธิภาพ (2) ด้านการจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา มีระบบชลประทานทั่วถึงและส่งน้ำได้ดีมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการใช้น้ำอย่าง

บูรณาการ มีโครงสร้างองค์กรผู้ใช้น้ำ อบรมให้ความรู้แก่เกษตรกร มีเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครชลประทานคอยดูแล และให้คำแนะนำ (3) ด้านปัญหาและอุปสรรคระบบชลประทานชั่วคราว ทำให้ส่งน้ำได้ไม่เต็มศักยภาพของโครงการ ขาดการบูรณาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรผู้ใช้น้ำชลประทานไม่เข้มแข็ง ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และผลผลิตที่ได้ขาดตลาดรองรับและ (4) ด้านกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการใช้น้ำในช่วงฤดูแล้ง ได้แก่ การส่งเสริมให้เกษตรกรมีการใช้น้ำในช่วงฤดูแล้ง ดูแลปรับปรุงบำรุงรักษาระบบชลประทานตลอดเวลา อบรมให้ความรู้กับเกษตรกรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จัดทำแผนงานปลูกพืชฤดูแล้งโดยบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนและ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตจากพืชฤดูแล้ง

2. รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง มีแนวทางการในการส่งเสริม เป็น 4 ยุทธศาสตร์ 10 โครงการ ได้แก่ (1) การศึกษาดูงานโครงการต้นแบบ (2) ประเมินประสิทธิภาพโครงการ ชลประทานด้านการบริหาร (3) อบรมสร้างความตระหนักในการพัฒนาตามรูปแบบที่กำหนด (4) อบรมเทคนิค การทำการเกษตรในฤดูแล้ง (5) อบรมการปฏิบัติงานปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารชลประทาน (6) อบรมการวางแผนการจัดสรรน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่และผู้ใช้ (7) อบรมการปรับปรุงระบบการจัดการน้ำและพัฒนาองค์กร ผู้ใช้น้ำ (8) อบรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งผู้ใช้น้ำชลประทาน (9) อบรมการจัดทำแผนงานให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาประเทศและจังหวัด และ (10) อบรมการปฏิบัติงานการส่งน้ำและบำรุงรักษา

3. การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานใน ฤดูแล้ง พบว่า หลังการทดลองเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ มีจำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง (Area) เพิ่มขึ้น 2.57 เท่า รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง (Income) เพิ่มขึ้น 3.94 เท่าและความพึงพอใจของเกษตรกรต่อ ระบบชลประทาน (Satisfy) เพิ่มขึ้น 2.21 เท่า และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: รูปแบบการส่งเสริม , โครงการชลประทาน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the operation guidelines for farmers to use and participate in prototype irrigation project in the dry season efficiently, 2) create the model to promote the use of irrigation project in the dry season, and 3) evaluate the implementation of model to promote the use of irrigation project in the dry season in Yasothon Province. The research was conducted in 3 phases. The first phase was to study the guidelines of promoting the use from prototype irrigation project in the dry season. The target group in this phase was 10 administrators and officers of previous outstanding projects and had promoted the use of the project for at least 5 years. The instrument was a questionnaire related to the project operation. The second phase was to create a model to promote the use of irrigation project in the dry season. The target group was 30 representatives consisted of freelance academician, government sector, and people who were being in service area. The instrument in this phase was the model which was criticized by the target group using the results from phase one by brainstorming technique. The third phase was to implement and evaluate the developed model. The treatment group was 30 families selected through purposive sampling and some were volunteers. They had lived in the service area in Hauy Sabak reservoir, Boongkha sub-district, Luengnokta district, Yasothon province. The instrument was a questionnaire related to the use

of water for agriculture and a satisfactory questionnaire for farmers towards the irrigation system. The statistics used for analyzing data was MANOVA.

The results of the research were as follows:

1. The operation guidelines of promoting the use from irrigation project comprised of 4 aspects: 1) management: the farmers had to participate in the project management, improved water user organization strongly, supported growing dry season plants continually and maintained irrigation system efficiently, 2) water allocation and maintenance: there was irrigation system and water delivery sufficiently, there was water resource planning, there was organizational structure of water users, and also there were officers and volunteers to take care and advise the water users, 3) problems and barriers: irrigation system was damaged that made water failed to deliver on full potential, lack of integration from other organizations, water user organization was not strong enough, there was not enough markets that served products, and 4) strategies for farmers to the use of irrigation project in the dry season: farmers were supported to use water in the dry season, maintained irrigation system regularly, provided training course for farmers regularly, operated plan for growing dry season plants by integrating with every sector and provided marketing to support the products.

2. The model to promote the use of irrigation project in the dry season consisted of 4 strategies with 10 projects: 1) educational trip on prototype project, 2) evaluation the efficiency of irrigation project management, 3) awareness training in model development as required, 4) agricultural techniques training in the dry season, 5) practice training for improvement, and irrigation building repair, 6) water allocation training for appropriation the lands and water users, 7) improvement training of water management system and development water user organization, 8) strengthening irrigation water users training, 9) training plan operation in accordance with country and provincial development plan, and 10) water delivery and maintenance practice training.

3. The results of evaluation on the implementation of the model to promote the use of irrigation project in the dry season indicated that the farmers had participated in the projects on the lands which were over 2.57 times for growing dry season plants. The income of selling products was over 3.94 times. The farmers' satisfaction towards the irrigation system was over 2.21 times and it was significantly different at .05 level.

Key Words: A Model for Promoting , Irrigation Project

บทนำ

ปัจจุบันจังหวัดยโสธรมีโครงการชลประทานประเภทต่าง ๆ ประมาณ 200 โครงการและมีพื้นที่ชลประทานอยู่เพียงประมาณ 180,000 ไร่ หรือประมาณร้อยละ 10 ของพื้นที่การเกษตรทั้งจังหวัด ที่มีอยู่ประมาณ 1,800,000 ไร่ [1] ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก แต่ปัญหาที่สำคัญก็คือมีการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานน้อยมาก เมื่อเทียบกับปริมาณน้ำหรือพื้นที่ชลประทานหรือศักยภาพของโครงการชลประทานต่าง ๆ นอกจากนี้จังหวัดยโสธรรยังประสบปัญหาภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นประจำ โดยเฉพาะปัญหาการเกิด

อุทกภัย ภัยแล้งที่เกิดขึ้นซ้ำซากและมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ดังนั้นการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทาน จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากในการแก้ปัญหาด้านการเกษตรในอนาคต [2]

โครงการชลประทานโยธรมีหลักการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งในพื้นที่จังหวัดโยธรมีที่ผ่านมาโดยการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง บูรณาการร่วมกับหน่วยงานและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน วางแผนงานป้องกันและบรรเทาภัยที่จะเกิดขึ้น วางแผนพัฒนาระบบชลประทานให้ครอบคลุมทุกลุ่มน้ำ และสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการมีส่วนร่วมทุกระดับ จากผลการดำเนินงานของโครงการชลประทานโยธรมีที่ผ่านมา พบว่า โครงการชลประทานกว่า 200 แห่งที่โครงการชลประทานโยธรมีได้ก่อสร้างไว้แล้ว ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรจำนวน 180,000 ไร่ นั้น มีประชาชนใช้ประโยชน์ในฤดูแล้ง จากแหล่งน้ำชลประทานที่มีความพร้อม จำนวนเพียงประมาณ 30,000 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 16 ของพื้นที่ชลประทานทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ปลูกข้าวในฤดูแล้งหรือนาปรัง แต่ยังมีอ่างเก็บน้ำ ฝายทดน้ำและอาคารชลประทานอีกเป็นจำนวนมากที่กรมชลประทานสร้างไว้แล้ว ทั้งที่อยู่ในความดูแลของกรมชลประทานและที่ได้ถ่ายโอนไปให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วนั้น มีปริมาณน้ำเต็มความจุและมีศักยภาพเพียงพอที่จะนำน้ำไปใช้เพื่อการเกษตรได้ แต่ไม่มีประชาชนครัวเรือนใดนำน้ำไปใช้ประโยชน์ในการทำมาหากิน สร้างรายได้ ปลูกพืชผัก เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ หรือบางแห่งก็ใช้ประโยชน์เพียงเล็กน้อย 2-3 ครัวเรือนเท่านั้น ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียโอกาส เสียบบประมาณแผ่นดินในการก่อสร้าง แต่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านเศรษฐกิจใด ๆ แก่ประชาชนและประเทศชาติ [1]

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดโยธรมีที่เหมาะสมเป็นอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดโยธรมีต่อไป โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งจากโครงการชลประทานต้นแบบที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดโยธรมี
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดโยธรมี

สมมุติฐานการวิจัย

หลังจากทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดโยธรมี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง (Area) รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง (Income) และความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน (Satisfy) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดโยธรมี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วารสารบริหารการศึกษา มศว SWU Educational Administration Journal

1. ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทาน ในฤดูแล้งจังหวัด ยโสธร
 2. ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร
 3. ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการ ชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร เป็นเวลา 1 ฤดูกาลเพาะปลูกในฤดูแล้ง
พื้นที่วิจัย เลือพื้นที่ศึกษาวิจัยที่อ่างเก็บน้ำห้วยสะแบก ตำบลลุงคำ อำเภอเลิงนกทา จังหวัด ยโสธร
- ระยะเวลาการวิจัย ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2555

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งต้นแบบ ผู้วิจัยศึกษาการดำเนินการบริหารงานเพื่อการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งของ โครงการต้นแบบที่มีผลงานดีเด่น พร้อมทั้งศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์วิธีดำเนินการที่ สำคัญจากสภาพจริงของโครงการต้นแบบ แล้วนำมาสังเคราะห์ สรุปเป็นแนวทางสำหรับการส่งเสริมการใช้ ประโยชน์จากโครงการชลประทาน

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัด ยโสธร โดยผู้วิจัยจัดทำร่างแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร จากนั้นจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วจัดเวที ระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ซึ่ง ประกอบด้วย ตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 30 คน ผู้วิจัยนำผลจากการเสวนากลุ่มและระดมสมอง สร้างเป็น รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธรและผู้วิจัยส่งรูปแบบการ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการประเมิน ก่อนนำไปใช้

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการ ชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ในพื้นที่อ่างเก็บน้ำห้วยสะแบก เป็นเวลา 1 ฤดูกาลเพาะปลูกในฤดูแล้ง ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลการปลูกพืชฤดูแล้ง ก่อนและหลังทำการทดลองและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อประเมินผล

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามระยะการวิจัย

1 การวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโครงการชลประทานต้นแบบ ที่ดีเด่นและมีการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน

2 การวิจัยระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ประกอบด้วย นักวิชาการอิสระ 5 คน ภาคราชการ 5 ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการน้ำและมีการใช้น้ำในฤดูแล้ง 5 คน และประชาชนที่อยู่ใน พื้นที่ให้บริการน้ำแต่ไม่มีการใช้น้ำในฤดูแล้ง 15 คน โดยประชาชนต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด คือ มีที่ดินทำ กินอยู่ในเขตชลประทาน เป็นผู้นำชุมชนหรือกลุ่มผู้ใช้น้ำและเคยใช้น้ำชลประทานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี รวม ทั้งสิ้น 30 คน

3 การวิจัยระยะที่ 3 กลุ่มทดลอง คือ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการน้ำในฤดูแล้งของอ่างเก็บน้ำห้วยสะแบก ตำบลปุงคำ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 30 ครัวเรือน ที่เข้าร่วมกับการวิจัยโดยความสมัครใจและตามเกณฑ์ดังนี้

2.3.1 พื้นที่การเกษตรของประชาชนอยู่ในเขตบริการน้ำของอ่างเก็บน้ำห้วยสะแบก

2.3.2 สามารถเข้าร่วมโครงการได้ ตลอดจนการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ภายในช่วงระยะเวลาปลูกพืชระยะเวลา 45 – 60 วัน

2.3.3 มีความพร้อมของอาคารชลประทาน ที่สามารถส่งน้ำให้กับพื้นที่การเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยแต่ละระยะดังนี้

1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการชลประทานที่ดีและมีการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ การนำแนวทางการดำเนินงานการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นร่างแนวทางการพิจารณาในการระดมความคิดเห็นเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกันในกระบวนการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อให้ตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 30 คน เป็นผู้วิพากษ์ร่างแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร แล้วนำผลมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาเปรียบเทียบ เทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนประเมินคุณภาพโครงการ ที่มีความเหมาะสมในการนำไปทดลองใช้ในระยะเวลาที่ 3 ต่อไป

3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือการนำรูปแบบการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 มาทดลองใช้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธรและ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดศักยภาพของแนวทางการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร คือ แบบสอบถามการใช้น้ำเพื่อทำการเกษตร 1 ชุดและแบบสอบถามความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน จำนวน 1 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาน้ำอุ่นและศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพาน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สังกัดกรมชลประทาน จำนวน 10 คนโดยการสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง แล้วสรุปแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง สำหรับการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไป

2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งในระยะที่ 2 เป็นการสร้างแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ประกอบด้วย นักวิชาการอิสระ 5 คน ภาคราชการ 5 คน (เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ พัฒนาการจังหวัด นายอำเภอ และนายช่างชลประทาน) ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการน้ำและมีการใช้น้ำในฤดูแล้ง 5 คน และประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการน้ำแต่ไม่มีการใช้น้ำในฤดูแล้ง 15 คน โดยประชาชนต้องมี

คุณสมบัติตามที่กำหนด คือ มีที่ดินทำกินอยู่ในเขตชลประทาน เป็นผู้นำชุมชนหรือกลุ่มผู้นำและเคยใช้น้ำชลประทานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี รวมทั้งสิ้น 30 คน วิชาเกษตรวิจิตร ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผลด้วยการบันทึกในเป็นรายงานการประชุม แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาเปรียบเทียบ เทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 ครัวเรือน โดยการใช้แบบสอบถาม ก่อนและหลังการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 แล้วนำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นก็ทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำแนวทางการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ส่วนในระยะที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของพื้นที่ทำการเกษตร รายได้ของเกษตรกรและความพึงพอใจของเกษตรกร โดยการเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของพื้นที่ทำการเกษตร รายได้ของเกษตรกรและความพึงพอใจของเกษตรกร จากแบบสำรวจการใช้น้ำเพื่อทำการเกษตรที่เก็บรวบรวมได้ทั้งก่อนและหลังการทดลอง สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรตามแบบวัดซ้ำ (Multivariate Repeated Measures Analysis of Variance : MANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร พบว่าหลังการทดลองแล้วเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ มีจำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง (Area) เพิ่มขึ้น 2.57 ไร่ รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง (Income) เพิ่มขึ้น 3.94 ไร่และความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน (Satisfy) เพิ่มขึ้น 2.21 ไร่และผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร จากวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ MANOVA (Repeated Measure) พบว่าก่อนและหลังการทดลอง ผลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่ารูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง และจากการทดสอบแบบ Univariate Tests เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการทดลองของตัวแปรตามทีละตัวแปร พบว่า จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง และความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สรุปได้ว่ารูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 3 ด้าน คือ จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง (Area) รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง (Income) และความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน (Satisfy)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่าหลังจากทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง (Area) รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง (Income) และความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน (Satisfy) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร

ผลจากการทดลองในระยะที่ 3 และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure) พบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือจำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง (Area) รายได้จากการขายพืชผลในฤดูแล้ง (Income) และความพึงพอใจของเกษตรกรต่อระบบชลประทาน (Satisfy) หลังการทดลองเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สาเหตุที่ผลการทดลองใช้เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเนื่องมาจาก การดำเนินการที่ผ่านมาก่อนที่จะมีการวิจัยนั้นทางโครงการชลประทานยโสธรมีการเอาใจใส่ดูแล ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรโดยใช้ประโยชน์จากระบบชลประทานไม่มากเท่าที่ควร เป็นเพียงการสร้างระบบชลประทานให้อย่างเดียว เมื่อก่อสร้างระบบชลประทานเสร็จแล้ว ก็แล้วแต่เกษตรกรจะใช้ประโยชน์อย่างไรไม่มีรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งที่เหมาะสม ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยในครั้งนี้ ที่ผู้วิจัยได้เข้าไปส่งเสริมให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน ชี้แจงให้เกษตรกรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของระบบชลประทาน การอบรมเสริมสร้างความรู้ให้กับเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการนำเกษตรกรไปทัศนศึกษาดูงานในพื้นที่โครงการต้นแบบ ที่ซึ่งเกษตรกรในพื้นที่โครงการต้นแบบนั้น มีการใช้ประโยชน์จากระบบชลประทานในฤดูแล้งได้คุ้มค่า มีคุณภาพชีวิตดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้กับโครงการชลประทานอื่นๆที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทาน ในฤดูแล้ง

1.2 ภาครัฐควรมีการพัฒนาโครงการต้นแบบ ให้มีมากขึ้นกระจายอยู่ตามกลุ่มจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเกษตรกรผู้ใช้น้ำสามารถเข้าไปศึกษา อบรมและฝึกทักษะได้อย่างสะดวกและประหยัดทั้งเวลาในการเดินทางและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

1.3 ควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมโครงการชลประทานให้มีประสิทธิภาพที่ดี เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการใช้ประโยชน์ในฤดูแล้ง

1.4 ภาครัฐต้องบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันในการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทาน ในฤดูแล้ง ทั้งด้านวิชาการ ด้านการผลิตและด้านการตลาด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำการเกษตรประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และความต้องการของตลาด ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนของเกษตรกรได้ต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตด้านการเกษตร โดยให้เหมาะสมกับสภาพภูมิประเทศและความต้องการของผู้บริโภค ทั้งภายในท้องถิ่น ภายในประเทศและต่างประเทศ

2.4 การศึกษาวิจัยรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในเขตจังหวัดยโสธร ในฤดูแล้ง ผู้วิจัยดำเนินการที่อ่างเก็บน้ำห้วยสะแบก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลและสังเกตการณ์ได้สะดวก เนื่องจากมีข้อจำกัดด้วยระยะเวลาและงบประมาณการวิจัย ดังนั้น การอ้างอิงไปสู่หน่วยงานอื่นมีข้อจำกัด ควรมีการวิจัยและทดลองในพื้นที่อื่น เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลการวิจัยที่พบในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องรูปแบบการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงการชลประทานในฤดูแล้ง จังหวัดยโสธร ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย และจากองค์กรหลายแห่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ให้การสั่งสอนในหลายแขนงวิชา วิชาการ และการดำเนินชีวิต ตลอดถึงความเมตตา และกำลังใจที่ให้กับศิษย์ตลอดมา จนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] โครงการชลประทานยโสธร. (2552) รายงานประจำปี 2552. ยโสธร : โครงการชลประทานยโสธร.
- [2] สุรัตน์ สงวนทรัพย์. (2546) แนวทางการกระจายการผลิตในเขตชลประทาน. เอกสารอัดสำเนา ในการอบรมเจ้าหน้าที่ โครงการปรับปรุงระบบการจัดการน้ำ (MWMS). กรมชลประทาน.

การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้น ปวช.1

วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

Developing of Moral and Ethics in the Students of Class on Certificate of Vocation 1 of Kalasin Technical College

ธิดารัตน์ สุจิตตกุล¹, ผศ.ดร.วรวรรณ อุบลเลิศ², รศ.ดร.ศิริ ถีอาสนา³

Thidarat Sujittakul¹, Asst. Prof. Dr. Worawan Ubonlert², Assoc. Prof. Dr. Siri Thee-asana

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนระดับ ปวช. 1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ 2. พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 3. ศึกษาผลการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ก่อนและหลังการพัฒนา กลุ่มผู้ร่วมวิจัยประกอบด้วย คณะครูวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ จำนวน 20 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 70 คน และนักเรียนระดับ ปวช. 1 จำนวน 80 คน ขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับการปฏิบัติตนนักเรียน ระยะที่ 2 พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน โดยแบ่งเป็น 2 วงรอบ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1. ใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) 2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ และ 3. ใช้หลักการมีส่วนร่วมจากนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ระยะที่ 3 ศึกษาผลการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน หลังจากพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิจัยแบบตารางและพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 จากการประเมินของครูและผู้ปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง และจากนักเรียนอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช. 1 วงรอบที่ 1 ระดับการปฏิบัติตนยังไม่เป็นที่ต้องการของคณะครูและผู้ปกครอง วงรอบที่ 2 ดำเนินการพัฒนาตาม 5 กลยุทธ์การพัฒนาและ 14 กิจกรรม
3. ผลการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน ระดับ ปวช. 1 มีระดับเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยจากครูอยู่ในระดับ 3.50 ผู้ปกครอง 3.49 และจากนักเรียน 3.69 และหลังจากการพัฒนาแล้วนักเรียนมีระดับการปฏิบัติตนเพิ่มมากขึ้นในทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากครู 4.49 ผู้ปกครอง 4.38 และนักเรียน 4.49

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

Abstract

The research had the objectives to : 1. Study the level of moral practice of the students in the class of Certificate of Vocation 1 of Kalasin technical College ; 2. Carry out moral development ; and 3. Study the results of the moral development before and after the development. The Co-researchers consisted of 20 teachers of Kalasin technical College, 70 parent, and 80 students in the class of Certificate of Vocation 1. The research was divided into 3 phases. Phase 1 was the study of the level of student's moral practice. Phase 2 was the students' moral development which was carried out in 2 loops in which 3 development strategies were instigated : 1) Deming Cycle (PDCA) was to be used, 2) The instruction emphasized activities that build the body of Knowledge, and 3) the principle of participation by the student, the teachers and the parents was to be used. Phase 3 was the study of the results of the moral development. The step that followed was the development of the research instrument which was a 5-level rating scale questionnaire with the total reliability of 0.97 the statistics used in the analysis of data were percentage, mean, and standard deviation. The research results were presented through tables and descriptive analysis.

The results are as follows :

1. The level of the moral practice of the students in the class of Certificate of Vocation 1 evaluated by the teachers and the parents, was in the moderate level, and was in the high level when evaluated by students.
2. The moral development of the students in the class of Certificate of Vocation 1 in the first loop revealed that the moral practice could not meet the need of the teachers and the parents. Then the second loop that followed the 5 strategies and 14 activities was carried out.
3. The level of the moral practice after the development was higher than before the development. Before the development the average scores were 3.50 from the teachers, 3.49 from the parent, and 3.69 from the students. After the development, the scores were 4.49 from the teachers, 4.38 from the parents, and 4.49 from students.

Keyword : Developing of Moral and Ethics

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) ในหมวด 1 มาตรา 6 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ในมาตรฐานที่ 4 ได้กำหนดให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยมีตัวชี้วัดของความมีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักเบื้องต้น ของแต่ละศาสนามีความเมตตากรุณา ซื่อสัตย์สุจริต ใช้สิ่งของและทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่าทั้งของตนเองและส่วนรวม และปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย และค่านิยมที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 25-26) นอกจากนี้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.พุทธศักราช 2544 ได้กำหนดจุดหมายให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้

ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน รักการค้นคว้า มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาไทย มีความรู้ให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และรวมถึงวิทยาการใหม่ ๆ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผลการ ศึกษาจากหลายหน่วยงานระบุใกล้เคียงกันว่า คุณภาพ การศึกษาของไทยอยู่ในระดับน่าเป็นห่วง ความรู้ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยอ่อนลง ทั้งในด้าน กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาความรู้ทางวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านนิสัยใฝ่รู้ ความมีคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย การทำงานเป็นหมู่คณะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 2)

ความเปลี่ยนแปลง และความเจริญอันเนื่องมาจากผลของการพัฒนา เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดความก้าวหน้าด้านการสื่อสาร สังคมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้ขอบเขต สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย แก่มนุษย์เกิดขึ้นอย่างมากมาย วัฒนธรรม ประเพณี วิถีวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยถูกเบียดเบียนไปสู่ระบบใหม่ที่เห็นความเจริญด้านวัตถุทำให้มนุษย์เห็นแก่ตัวมากขึ้นและทิ้งความชอบธรรมนำความเสื่อมโทรมมาสู่สังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสารมิได้เป็นหลักประกันได้ว่าเป็นหนทางที่จะสร้างสังคมไปสู่ความก้าวหน้า มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความสงบสุขตามที่สังคมพึงปรารถนาได้ ในทางตรงกันข้ามสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กลับเป็นตัวแปรที่สร้างปัญหาให้กับสังคมโดยเฉพาะด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาของสังคมได้อย่างมีระบบและเป็นรูปธรรมคือการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมแก่เยาวชนในวัยเรียน สังคมและการเมืองในอนาคตจะเป็นลักษณะที่มีความโปร่งใสมากขึ้น เนื่องจากจะมีการตรวจสอบจากหน่วยงานองค์กรทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนไทยเพราะหากคนไทยได้รับการปลูกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอจะเป็นคนที่มีคุณภาพคือเป็นทั้งคนเก่งและคนดีอันส่งผลให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างสงบสุขแต่หากคนไทยไร้ซึ่งคุณธรรมหากแม้มีวิชาความรู้ก็สามารถใช้ไปในทางไม่ถูกต้องและก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคมและประเทศชาติได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2550 : 28)

ขณะเดียวกันพฤติกรรมของนักเรียนก็เปลี่ยนแปลงไปตาม ยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคสื่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ในขณะนี้ เพราะจะมีนักเรียนบางส่วนติดการเล่นเกมส์ต่าง ๆ ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต นอกจากจะ เล่นตามร้านที่เปิดให้บริการแล้วที่บ้าน และสถานศึกษาที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตเข้าถึงก็สามารถเล่นเกมส์ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกสบาย จึงทำให้เด็กนักเรียนบางส่วนที่ติดเกมส์ จนละเลยทำให้ลืมบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเองในเรื่องของการเรียน และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จนเป็นสาเหตุทำให้ขาดความรับผิดชอบในด้าน คุณลักษณะนิสัย มีพฤติกรรมเอาตัวรอด เห็นแก่ตัว ขาดความมีจิตอาสา ขาดความรับผิดชอบต่อการเรียน ทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นการด่วน (ลิขิต ธีรเวคิน. 2550 : 34)

พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างสูงของการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติ สุข เมื่อหลักสูตรการศึกษาของเราให้ความสำคัญด้านการปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามแก่เด็กและ เยาวชนน้อยกว่าความสามารถด้านวิชาการและเทคโนโลยี คนไทยซึ่งเป็นผลผลิตของระบบการศึกษาจึงมีจุดอ่อน ในด้านวินัย สัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความเมตตา ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ ทำให้ เกิดปัญหาการทุจริต คอร์รัปชันและอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ มากมาย ดังที่พบเห็นเป็นประจำตามหน้า หนังสือพิมพ์ และข่าวจากวิทยุโทรทัศน์ ปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศพระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงมีพระราชโองบาย ให้มีการสอนศาสนาในโรงเรียน ทั้งในกรุง และหัวเมือง โดย ปลูกฝังจริยธรรมคุณธรรมให้มาก เพราะหากคนไม่มีธรรมะ โดยมากก็จะหันไป หาทุจริต คนที่รู้มากก็จะโกงได้ คล่องมากขึ้น จากการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการนำพาสังคมและประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า พบว่า

แทบทุกประเทศให้ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมความซื่อสัตย์และ ความถูกต้อง ไม่ว่าจะ เป็นประเทศออสเตรเลีย กลุ่มสหภาพยุโรป และประเทศเยอรมันเป็นต้นและ รวมถึงประเทศทางตะวันออกที่มี พื้นฐานทางศาสนาเป็นตัวหล่อหลอม และกำหนดคุณลักษณะพึง ประสงค์ที่ให้ความสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศจีน ประเทศสิงคโปร์ หรือประเทศมาเลเซีย ประเทศเหล่านี้ต่างให้เหตุผลสนับสนุนว่า คุณลักษณะนี้เป็นฐานสำคัญที่จะทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ไม่เป็นสังคมเปราะบาง และนำพา ประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความแข็งแกร่งด้านคุณธรรม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2549 : 104)

ผลการสำรวจข้อมูลด้านความประพฤตินักเรียนของวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ พบว่ามีนักเรียนที่มี พฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการเป็นนักเรียนอยู่มาก ด้วยความรู้สึกระงับใน หน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารหลักสูตร และพัฒนาผู้เรียนด้าน คุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียน จากผลการ ประเมินความประพฤตินักเรียนของฝ่ายปกครองวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ (ฝ่ายปกครอง. 2555 : 8) ด้าน พฤติกรรมคุณธรรม และจริยธรรม พบว่ายังมีนักเรียน ปวช.1 อยู่หลายแผนกที่ขาดความรับผิดชอบ ขาดความมี วินัย ขาดความสามัคคี ขาดความซื่อสัตย์ ตลอดจนขาดการให้ความสำคัญต่อกฎกติกาของสถาบันอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและร่วมรับผิดชอบงานฝ่ายปกครอง ได้มองเห็นว่า พฤติกรรมของนักเรียนดังกล่าวจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ พัฒนาอย่างเร่งด่วนเพราะก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อ การบริหารจัดการการเรียนการสอน และการประเมินคุณภาพสถานศึกษาในครั้งต่อไป จึงมีความต้องการที่จะ ศึกษาวิธีการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้น ปวช. 1 ของวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ เพื่อ นักเรียนจะได้ปฏิบัติตนเป็นเยี่ยงอย่างที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
2. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
3. ศึกษาผลการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน ระดับชั้น ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามแบบสอบถามด้านคุณธรรม และจริยธรรม นักเรียน วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ ตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ หลักสูตรแกนกลาง ปี พ.ศ. 2551 โดยสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ก่อนและหลังการพัฒนา และแบบสนทนากลุ่มเพื่อ สอบถาม คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
 - 1.1 ครู จำนวน 20 คน
 - 1.2 ผู้ปกครอง จำนวน 70 คน
 - 1.3 นักเรียน จำนวน 80 คน
2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่
 - 2.1 ผู้วิจัย

- 2.2 คณะครู จำนวน 20 คน
- 2.3 ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 70 คน
- 2.4 นักเรียนระดับ ปวช.1 จำนวน 80 คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน 171 คน
3. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง
4. เนื้อหา ได้แก่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ หลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย
 - 4.1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
 - 4.2 ซื่อสัตย์ สุจริต
 - 4.3 มีวินัย
 - 4.4 ใฝ่เรียนรู้
 - 4.5 อยู่อย่างพอเพียง
 - 4.6 มุ่งมั่นในการทำงาน
 - 4.7 รักความเป็นไทย
 - 4.8 มีจิตสาธารณะ
5. ตัวแปร
 - 5.1 ตัวแปรอิสระ
 - 5.1.1 คณะครู
 - 5.1.2 ผู้ปกครอง
 - 5.1.3 นักเรียน
 - 5.2 ตัวแปรตาม
 - 5.2.1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
 - 5.2.2 ซื่อสัตย์ สุจริต
 - 5.2.3 มีวินัย
 - 5.2.4 ใฝ่เรียนรู้
 - 5.2.5 อยู่อย่างพอเพียง
 - 5.2.6 มุ่งมั่นในการทำงาน
 - 5.2.7 รักความเป็นไทย
 - 5.2.8 มีจิตสาธารณะ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 สรรวจการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยการสังเกต สร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามกับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

ระยะที่ 2 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้วิจัย ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ร่วมประชุม สนทนา โดยร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ในการกำหนดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม นั้น ได้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติตามแผนตรวจสอบผลการพัฒนา และแก้ไขปัญหา

ระยะที่ 3 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษาผลการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม และจริยธรรม หลังจากได้พัฒนา แล้ว และได้สรุป รายงานการประเมิน เปรียบเทียบ ระดับการปฏิบัติตนก่อน และหลังการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

1. ใช้กระบวนการพัฒนาเป็นวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย Plan คือการวางแผนงาน DO คือ การปฏิบัติตามขั้นตอน Check คือ ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ Act คือ การปรับปรุงส่วนที่มีปัญหา
2. จัดกิจกรรมสร้างองค์ความรู้
3. ใช้หลักการมีส่วนร่วมจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย
 - 3.1 ฝึกปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร
 - 3.2 สอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 3.3 สร้างบทบาทสมมุติ
 - 3.4 ยกย่องคนดี
 - 3.5 การร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน

ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ระหว่างภาคเรียนที่ 1 – 2 ปีการศึกษา 2556

ผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 จากการประเมินของครูและผู้ปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง และจากนักเรียนอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช. 1 วงรอบที่ 1 ระดับการปฏิบัติตนยังไม่เป็นที่ต้องการของคณะครูและผู้ปกครอง วงรอบที่ 2 ดำเนินการพัฒนาตาม 5 กลยุทธ์การพัฒนาและ 14 กิจกรรม
3. ผลการปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน ระดับ ปวช. 1 มีระดับเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยจากครูอยู่ในระดับ 3.50 ผู้ปกครอง 3.49 และจากนักเรียน 3.69 และหลังจากการพัฒนาแล้ว นักเรียนมีระดับการปฏิบัติตนเพิ่มมากขึ้นในทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากครู 4.49 ผู้ปกครอง 4.38 และนักเรียน 4.49

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

ระดับการปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน พบว่าระดับการปฏิบัติตนโดยรวมของนักเรียนจากการประเมินระดับการปฏิบัติตนทั้งจากครู ผู้ปกครองอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และนักเรียนอยู่ในระดับปฏิบัติมาก จากการสอบถาม การสัมภาษณ์คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน และตัวแทนนักเรียน พบว่านักเรียนยังมีปัญหาการปฏิบัติตนไม่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ คือ มาโรงเรียนสาย หลบเรียน ไม่สนใจเรียน จากการปฏิบัติตนดังกล่าวผู้วิจัย คณะครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียนจึงร่วมกันวางแผนเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนา 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ใช้กระบวนการพัฒนาโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) 2) จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน 3) ใช้หลักการมีส่วนร่วมจาก นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาไว้ 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 ฝึกปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร กลยุทธ์ที่ 2 สอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 3 สร้างสถานการณ์และบทบาทสมมุติ กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมเชิดชู และยกย่องคนดี กลยุทธ์ที่ 5 ความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน กำหนดกิจกรรมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ จำนวน 14 กิจกรรม ประกอบด้วยกิจกรรมสมมุติ

บันทึกความดี กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม รักการอ่าน แทรกในกิจกรรมการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ แทรกในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพบพระพบธรรม ค่ายพุทธธรรม กิจกรรมคุณธรรมวันศุกร์ การสร้างวิจัยเชิงบวก กิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม คนดีศรีกาฬสินธุ์ เครือข่าย ผู้ปกครอง เยี่ยมบ้าน 100% และได้กำหนดตรวจสอบในการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ

ผลการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช. 1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ โดยกำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา 3 ยุทธศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ และกิจกรรมทั้ง 14 กิจกรรมทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีความเลื่อมใส ศรัทธาในการปฏิบัติจริง ทำให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัย นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาขั้นเบื้องต้น คือปฏิบัติอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ประพฤติตนปฏิบัติตนเป็นคนดี โดยเป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกตัญญูทักท้วงต่อผู้มีพระคุณ มีความเมตตากรุณา รู้จักประหยัดทรัพย์สิ่งของ มีความรักและห่วงหาพันธุกรรมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมวิถีประชาชนคนไทย ซึ่งพฤติกรรมนักเรียนส่วนใหญ่ที่เห็นได้ชัดเจนคือการเดินแถว การเข้าแถวเคารพธงชาติ การตั้งใจทำกิจกรรมหน้าเสาธง การเข้ารับบริการต่าง ๆ เป็นไปตามลำดับก่อนหลังไม่แย่งชิงกัน ปฏิบัติตนทำความสะอาดห้องเรียนเป็นประจำ ทำให้ห้องเรียนสะอาดอยู่เสมอ ไม่มีการลักขโมยสิ่งของแสดงถึงนักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานระบบกลุ่ม ทุกคนทำหน้าที่ตนเองอย่างเต็มที่แสดงถึงความสามัคคีช่วยเหลือแบ่งปันกัน มีจิตอาสาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานระบบกลุ่ม ทุกคนทำหน้าที่ตนเองอย่างเต็มที่แสดงถึงความสามัคคีช่วยเหลือแบ่งปันกัน มีจิตอาสาช่วยเหลือส่วนรวม มีความรักความเห็นใจกัน เห็นได้จากการทะเลาะวิวาทลดลงมากแทบไม่ปรากฏให้เห็น การพูดจาสุภาพมากขึ้น การพูดคำหยาบลดลง ใช้จ่ายทรัพย์สินของอย่างประหยัด รู้จักอดออม เห็นได้จากการมีเงินออมตามบัญชีที่ฝากกับครูประจำชั้น ระดับพฤติกรรมก่อนและหลังการพัฒนานั้นเพิ่มขึ้นเป็นที่พอใจในทุกด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมแต่ละด้านก่อนการดำเนินการพัฒนามีค่าเฉลี่ยจากครู 3.50 ผู้ปกครอง 3.49 ระดับปฏิบัติปานกลาง จากนักเรียน 3.69 อยู่ในระดับมาก และหลังการดำเนินการพัฒนา พบว่าพฤติกรรมของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้นในทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากครู 4.49 ผู้ปกครอง 4.38 จากนักเรียน 4.49 ระดับปฏิบัติมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากที่ได้ดำเนินการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 วิทยาลัย เทคนิคกาฬสินธุ์ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ในปีการศึกษา 2555 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนก่อนการพัฒนา –หลังการพัฒนา และหาแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและกระบวนการวิจัยคุณภาพของเดมมิ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยและการพัฒนา โดยแบ่งระยะการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 วิทยาลัย เทคนิคกาฬสินธุ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยใช้แบบสอบถามระดับการปฏิบัติตนนักเรียนและการสนทนากลุ่มย่อยร่วมกันของคณะครู ผู้ปกครอง พบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางจากนักเรียนพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากการสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อระดมความคิดจากคณะครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน พบว่าพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่แสดงออกมีข้อค้นพบ ดังนี้ นักเรียนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางวิทยาลัยฯจัด ไม่ปฏิบัติตาม

ระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนด มาโรงเรียนสาย ทั้งขยะไม่เป็นที่ ไม่เข้าแถวเวลาซื้อของที่โรงอาหาร ไม่ตั้งใจเรียน ขาดความมีน้ำใจ ไม่เสียสละ เดินผ่านครูไม่ยกมือไหว้ นักเรียนชายขาดภาวะผู้นำ หนักกลับบ้านก่อนวิทยาลัยเล็ก

ระยะที่ 2 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์หลังจากที่ได้ ระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยและคณะครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทน นักเรียนร่วมกันวางแผนเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนโดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนา คือ

1. ใช้กระบวนการพัฒนาโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA)
2. จักการเรียนการสอนและกิจกรรมที่เน้นการสร้างองค์ความรู้
3. ใช้หลักการมีส่วนร่วมจาก นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ด้วยกัน 5 กลยุทธ์ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 ฝึกปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร กลยุทธ์ 2 สอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 3 สร้างสถานการณ์บทบาทสมมุติ กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมเชิดชูและยกย่องคนดี กลยุทธ์ที่ 5 ความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชนได้กำหนดกิจกรรมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ จำนวน 14 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมสมุดบันทึกความดี กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม รักการอ่าน แทรกในกิจกรรมการเรียนการสอน แทรกในกิจกรรมการเรียนการสอน แทรกในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบพระพบธรรม ค่ายพุทธธรรม กิจกรรมคุณธรรมวันศุกร์ การสร้างวิจัยเชิงบวก กิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม คนดีศรีกาฬสินธุ์ ภาดีเครือข่ายผู้ปกครอง เยี่ยมบ้าน 100% โดยแบ่งรอบการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ

ระยะที่ 3 ศึกษาผลปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ ก่อนและหลังการพัฒนา จากการดำเนินการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ 5 กลยุทธ์ และกิจกรรม ทั้ง 14 กิจกรรม ที่ได้วางไว้ส่งผลให้ระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก การปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านอื่นๆ ก็ดีขึ้นเป็นที่พึงพอใจของครูและผู้ปกครอง

ผลปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนระดับ ปวช.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ตามคุณลักษณะ อังพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยใช้ยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ 5 กลยุทธ์ และ 14 กิจกรรมทำให้นักเรียน มีระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้ง 8 ประการ ดีขึ้นเป็นที่น่าพอใจของครูและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองพูล ภูสิม (2551 : 117 – 119) ได้ศึกษา การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2551 กรณีศึกษาโรงเรียนแกดำวิทยาคาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โดยใช้ กระบวนการวงจรรคุณภาพของ เดมมิ่ง (PDCA) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วมพบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ก่อนและหลังการพัฒนา นักเรียนมีระดับพฤติกรรมพัฒนาดีขึ้น

รัชณี ยมศรีเคน (2551: 72 –73) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ พึงประสงค์ตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนอนุบาลกัณฑ์ทวีชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(Action Research) พบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียน เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ก่อนการพัฒนา นักเรียนมีระดับพฤติกรรมพัฒนาดีขึ้นกว่าเดิมมาก

ประยูร พรหมสูตร (2550 : 90 - 91) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านปะโค เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยนำหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบในการดำเนินการพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติการ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อน พบว่าผลจากการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์และการนิเทศภายในทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจเกิดทักษะในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2547). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- [3] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). **ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ชัดเชสมีเดีย.
- [4] ลิขิต ธีรเวคิน. (2550). **ปฏิญญาสิทธิเสรีภาพของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์แม็คจำกัด.
- [5] ทองพูล ภูสิม. **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กรณีศึกษาโรงเรียนแกดำวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา.) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- [6] รัชนี้ ยมศรีเคน. (2551). **การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนอนุบาลกันทรวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา.) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- [7] ประยูร พรหมสูตร. (2550). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนชุมชนบ้านปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1**. หนองคาย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1.

รูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร

SUPPORTING MODEL OF ACADEMICS ADMINISTRATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTES ALLY TO BENJAMIT ACADEMIC COOPERATION

ผ่องใส ถาวรจักร¹, นิภา พงศ์วิรัตน์², ชุตติมา วัฒนาศิริ³

Pongsai Thawornchak¹, Nipa Pongvirut², Chutima vatanakere³

¹ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

³รองศาสตราจารย์ ที่ปรึกษาวิจัย สำนักวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารวิชาการ 3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริม และระดับการบริหารวิชาการ 4) เพื่อหารูปแบบปัจจัยการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ที่ได้รับการยืนยันว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 168 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 71 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการจัดสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบที่ค้นพบ

ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ได้พบรูปแบบที่ 1 จากการวิจัยเชิงคุณภาพ 2) ได้พบรูปแบบที่ 2 จากการวิจัยเชิงปริมาณที่เปลี่ยนไปจากรูปแบบที่ 1 ความสัมพันธ์สูงสุด 3 รายการคือ ปัจจัยเสริมกับการบริหารงานวิชาการ การวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต และการพัฒนาการบริหารวิชาการ 3) ระดับปัจจัยส่งเสริมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ระดับสูงสุด 3 อันดับคือ ความคิดว่างานวิชาการสำคัญมาก ความรู้สึกว้างงานวิชาการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันและประเทศชาติ การใช้ความรู้ปฏิบัติงานวิชาการในสถาบัน ระดับการบริหารวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ระดับสูงสุด 3 อันดับคือ การบริหารหลักสูตรตามมาตรฐาน สกอ. มาตรฐานสภาวิชาชีพ และมาตรฐาน TQF และมีการทำ SAR ตามแบบของ สกอ. 4) รูปแบบปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดีจากการจัดสนทนากลุ่ม

คำสำคัญ: รูปแบบการส่งเสริม, การบริหารวิชาการ, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This research method was mixed methodology, I mixed qualitative research and quantitative research. The objectives of this research were: 1) To study supporting model of academic administration in higher education institutes ally to Benjamit Academics Cooperation. 2) To study the relationship level between supporting factors and academic administration. 3) To study the supporting factors level and academic administration level. 4) To find supporting factors model of academic administration that the experts had confirm as good practices. The samples were 168 administrators selected by stratified random sampling. Questionnaire with 5 rating scales 71 items reliability at .98 were used to collecting data. Statistical using were mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation and focus group to confirm the model I had found.

Summary of research finding: 1) I had found the first model from qualitative research. 2) I had found the second model from quantitative research was change from the first model. The three highest correlations were reinforcing factors and academic administration, planning for admission and academic administration development. 3) The over all level of supporting factors was high, the three highest were academic work very importance for higher education, academic very useful for development and the administrators used the knowledge for work in higher education institutes. The over all level of academics administration were high, the three highest were the curriculum administration according to Higher Education Committee, Profession Council and standard of TQF (Thai Qualification Framework) and had SAR (Self Assessment Report) according to indicators of Higher Education Committee. 4) I had good practice model confirm from experts focus group.

Keyword: Supporting Model, Academics Administration, Higher Education

บทนำ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารสถาบัน คณะอาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการ ส่งเสริมงานวิชาการอย่างชัดเจนเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาค้นคว้า หา รูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาการให้ทันการ เปลี่ยนแปลงของสังคมต่อไป

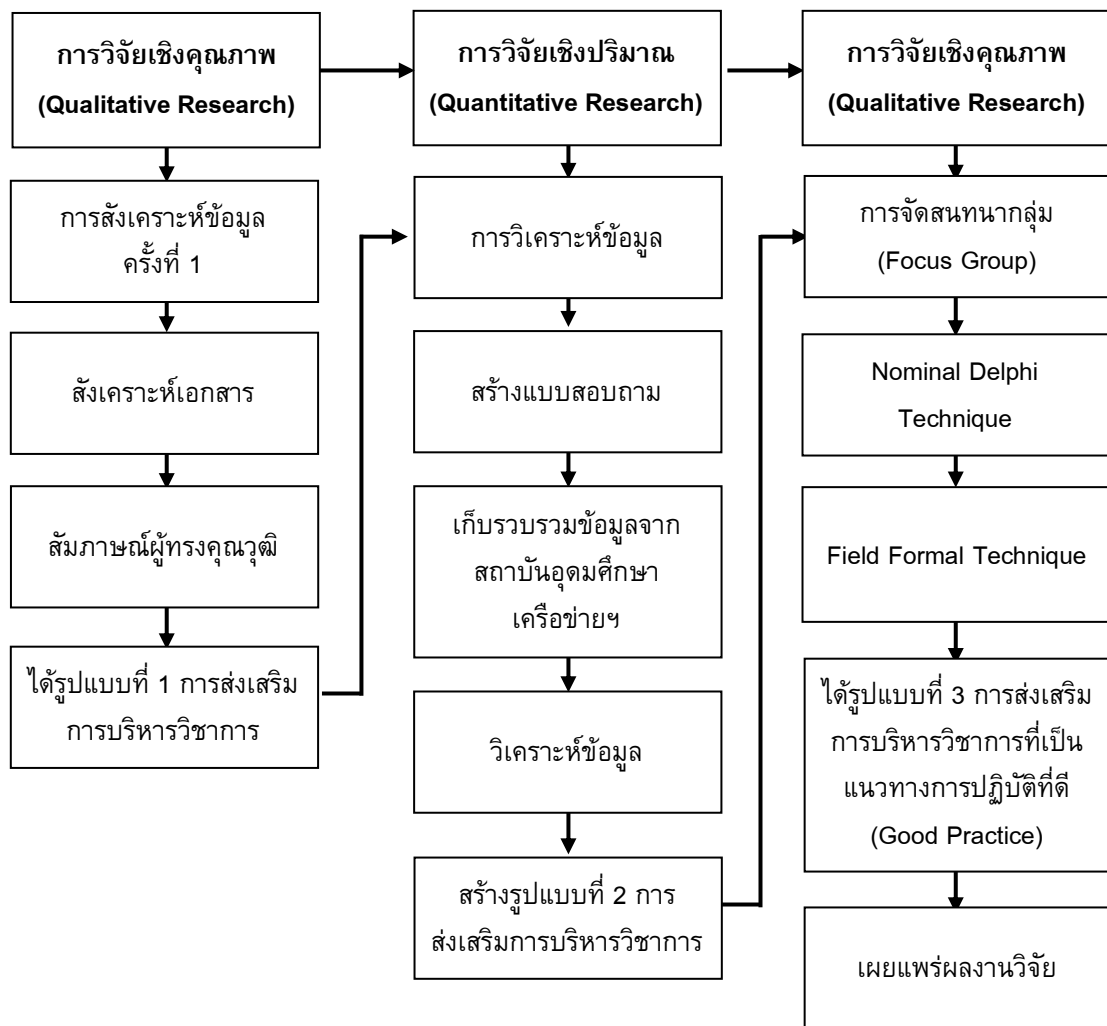
ผู้วิจัยเห็นสมควรศึกษาปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานโดยการก้าวข้ามองค์ความรู้บ้างเพื่อให้เกิด แนวคิดในการบูรณาการองค์ความรู้ (Interdisciplinary Knowledge) โดยการพิจารณาเห็นความสำคัญของปัจจัย ส่งเสริมประสิทธิภาพดำเนินงานอนามัยซึ่งรับผิดชอบชีวิตคนซึ่งเป็นงานสำคัญ หากจะได้แนวคิดปัจจัยส่งเสริมนั้นมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารวิชาการซึ่งเป็นงานพัฒนาความรู้เพื่อชีวิตและอนาคตของคนดูบ้างน่าจะเกิด ประโยชน์ที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยส่งเสริมอนามัยของ กรีนและครอยเตอร์ (Green and Kreuter, 2005: 218) [1] จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม ซึ่งสามารถพัฒนามาใช้ในการส่งเสริม ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการได้โดยกำหนดรูปแบบ (Model) ขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบดังกล่าว

ตามระเบียบวิธีของการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี (Good Practice) เพื่อให้เข้าใจง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ จึงเกิดงานวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตรฉบับนี้ขึ้นเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ตามวิธีการของทาชาคกอริและเทดด์ลี (Tashakkori and Teddlie, 1998) [2] โดยผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน ปรากฏเป็นกระบวนการวิจัย (Research Process) ดังต่อไปนี้

กระบวนการวิจัย (Research Process)



ภาพที่ 1 กระบวนการวิจัย (Research Process)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและได้ประมวลสรุปแนวคิดปัจจัยส่งเสริม (Supporting Factors) ของกรีนและครอยเตอร์ (Green and Kreuter, 2005: 218) และแนวคิดการบริหารวิชาการตามมาตรฐานอุดมศึกษา แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และประมวลสรุปได้ดังนี้

1) องค์ประกอบของปัจจัยส่งเสริม (Supporting Factors) การบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน จำนวน 36 ข้อ คือ

1.1) ปัจจัยนำ (Predisposing Factors) 12 ข้อ

1.2) ปัจจัยเอื้อ (Enabling Factors) 12 ข้อ

1.3) ปัจจัยเสริม (Reinforcing Factors) 12 ข้อ

2) องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ คือ

2.1) การวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต 7 ข้อ

2.2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 7 ข้อ

2.3) การประเมินผลการเรียนรู้ 7 ข้อ

2.4) การประกันคุณภาพการเรียนการสอน 7 ข้อ

2.5) การพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ 7 ข้อ

รวมองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยสร้างแบบสอบถามได้ 71 ข้อ

1.2 ลักษณะของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scales) จำนวน 71 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence : IOC) เท่ากับ .95 ค่าความเชื่อมั่น .94 ผู้วิจัยนำไปใช้เก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

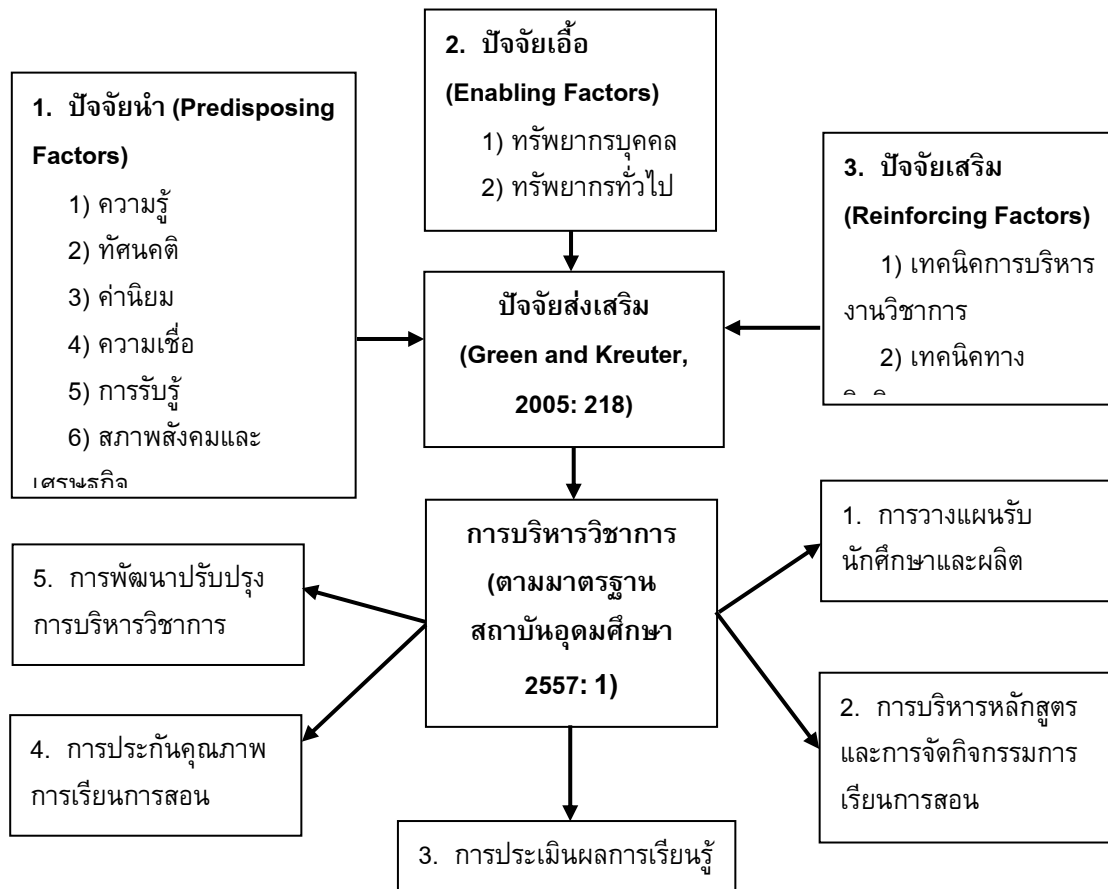
สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร” นั้นสรุปผลดังต่อไปนี้

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมของ กรีนและครอยเตอร์ (Green and Kreuter, 2005: 218) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานจริงในสถาบันอุดมศึกษา แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์รวมกันเป็นรูปแบบที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการจากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการจากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี

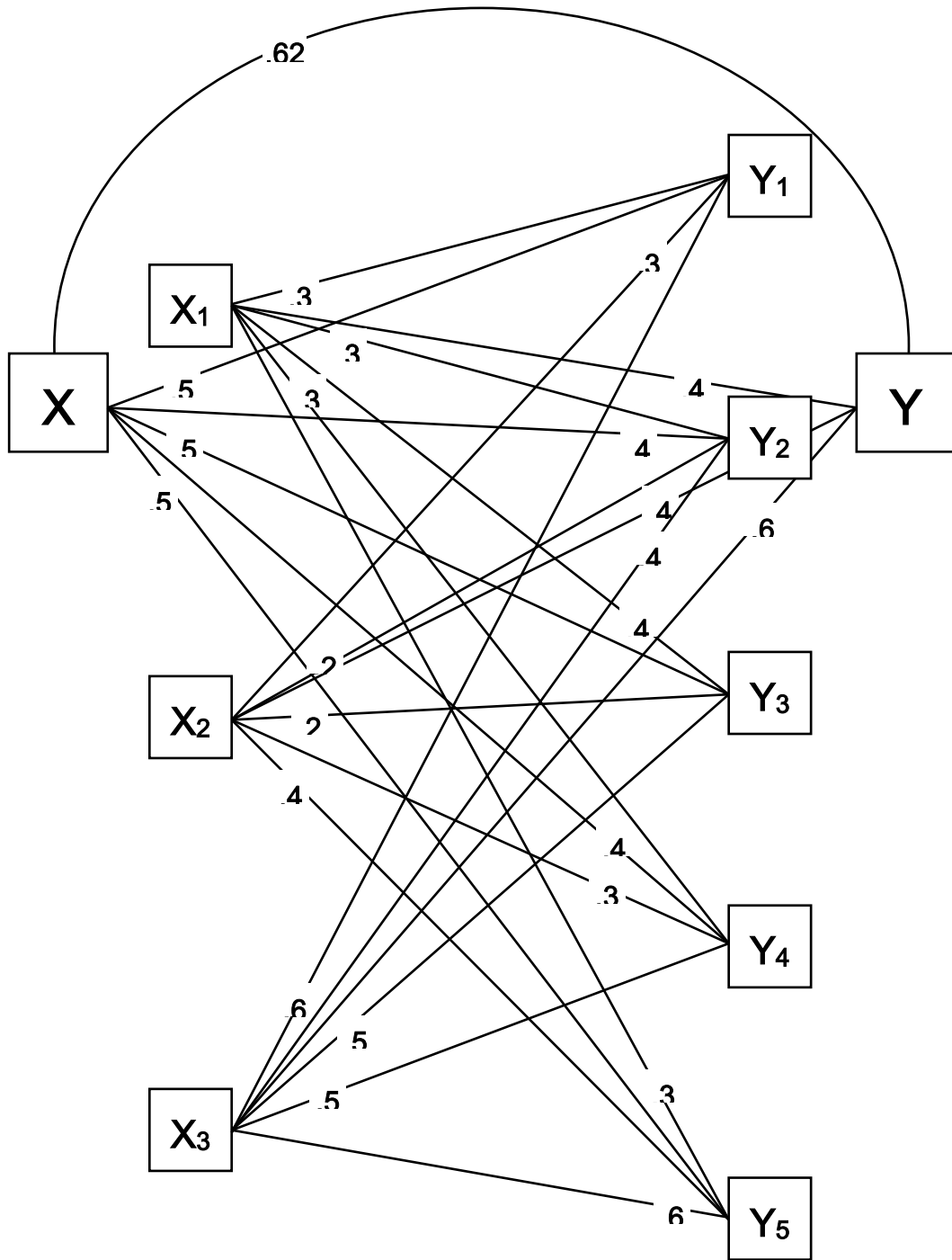


ภาพที่ 2 รูปแบบที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการจากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร” นั้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

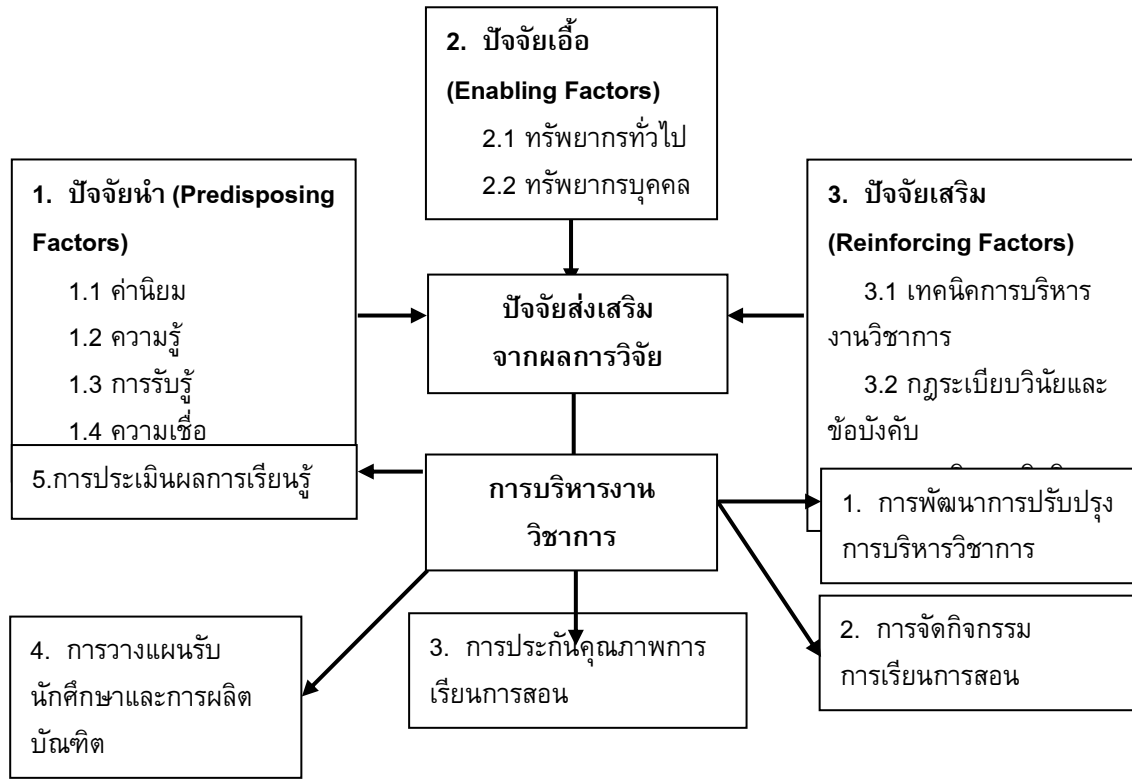
ในภาพรวม ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตรเป็นบวกอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายองค์ประกอบปรากฏผลดังแสดงเป็นภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร

สามารถสร้างรูปแบบที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารวิชาการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยได้ ดังนี้

รูปแบบที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยที่เรียงตามลำดับความสำคัญ



ภาพที่ 4 รูปแบบที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยที่เรียงตามลำดับความสำคัญ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริม และระดับการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร” นั้น สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยส่งเสริมของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานเรียงจากมากที่สุดลงมา ได้แก่ ปัจจัยนำ ปัจจัยเสริม และปัจจัยเอื้อ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ด้านปัจจัยนำ ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ งานวิชาการมีความสำคัญมากต่อการจัดการระดับอุดมศึกษา รู้สึกว่างานวิชาการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันและประเทศชาติมาก

ด้านปัจจัยเอื้อ ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้ และใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

ด้านปัจจัยเสริม ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ มีแผนการทำงานทางวิชาการตามพันธกิจสถาบันอุดมศึกษา ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างเต็มกำลัง

ระดับการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานเรียงจากมากที่สุดลงมา ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน

สอน การวางแผนรับนักศึกษาและผลิตบัณฑิต และการพัฒนาการปรับปรุงการบริหารวิชาการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ด้านการวางแผนรับนักศึกษาและผลิตบัณฑิต ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ มีการทำทะเบียนประวัติ บัตรประจำตัว และงานเอกสารของนักศึกษา มีการจัดการปฐมนิเทศ และปัจฉิมนิเทศ

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ มีการเปิดดำเนินการและปิดหลักสูตรตามระเบียบของ สกอ. มีการจัดรายวิชาเรียนตามหลักสูตรของคณะ และสาขาวิชาตามมาตรฐานของสภาวิชาชีพ และมาตรฐาน TQF.

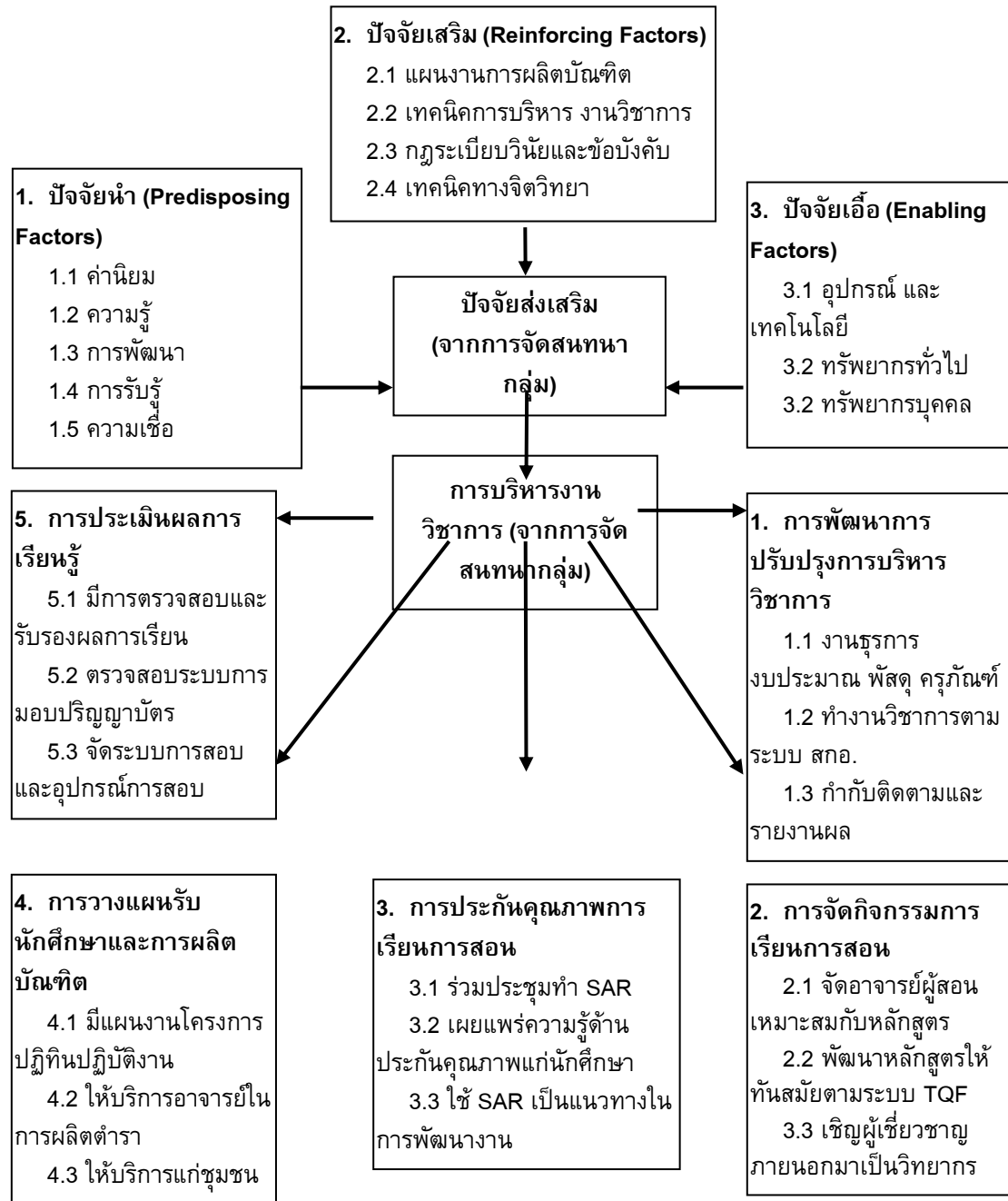
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดทำตารางสอบ จัดกรรมการคุมสอบ และการประสานการสอบ ควบคุมดูแลการดำเนินการประเมินผลหลายรูปแบบ และการรับรองผลการเรียนของนักศึกษา ตามข้อกำหนด

ด้านการประกันคุณภาพการเรียนการสอน ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ร่วมจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบเล่ม SAR ของหน่วยงานตามตัวบ่งชี้ที่ สกอ. และ สมศ. กำหนด ร่วมจัดประชุมทำเอกสารการประเมินตนเอง (SAR) ในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

ด้านการพัฒนาการปรับปรุงการบริหารวิชาการ ตัวชี้วัดที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ มีการปรับระบบการทำงานวิชาการตามระบบ TQF ของ สกอ. และมาตรฐานบัณฑิตของสภาวิชาชีพ กำกับติดตามการดำเนินงาน และรายงานสรุปผลคุณภาพการบริหารวิชาการต่อผู้บริหารสถาบัน ดังแสดงเป็นภาพต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า **“เพื่อหารูปแบบปัจจัยการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร ที่ได้รับการยืนยันว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)”** ดังรูปแบบที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)



ภาพที่ 7 รูปแบบที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญของการค้นพบตามวัตถุประสงค์และตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า **“เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร”** นั้น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการจากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีต่างจากรูปแบบที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ซึ่ง **ตอบรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1** ที่ว่า **“รูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตรที่ได้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้”** สอดคล้องกับ นราลักษณ์ ชันธุจรูจี (2547: บทคัดย่อ) [3] ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรคือการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหาร การศึกษา และคุณลักษณะทางวิชาชีพของครูผู้สอน และปัจจัยสำคัญคือทรัพยากรทั่วไปได้แก่ งบประมาณ ความสัมพันธ์กับชุมชน บรรยากาศในโรงเรียน ความพร้อมของอาคารสถานที่ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารูปแบบที่ 1 เป็นผลมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ยอมรับกันว่าดีทั้งหน่วยงานผู้ดูแลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาประกอบเป็นมาตรฐานให้นำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า **“เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร”** นั้น ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตรเป็นบวกอยู่ในระดับมากซึ่ง **ตอบรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2** ที่ว่า **“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร”** นั้นแล้ว ที่น่าสนใจคือปัจจัยเสริมมีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการทางบวกในระดับมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ปัจจัยเสริมสัมพันธ์กับการวางแผนการรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิตกับการพัฒนาการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับ ทรงยศ แก้วมงคล (2555: บทคัดย่อ) [4] ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการคือพฤติกรรมการเรียนของเด็กและประสบการณ์การสอนของครูและพฤติกรรมกรรณา การตัดสินใจ การสื่อสารของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยเสริมงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากต่อการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า **“เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริม และระดับการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร”** นั้น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยส่งเสริมและระดับการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่ง **ตอบรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3** ที่ว่า **“ระดับปัจจัยส่งเสริม และระดับการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมมิตร อยู่ในระดับมาก”** นั้นแล้วที่ที่น่าสนใจคือปัจจัยส่งเสริมที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงลงมาคือ ปัจจัยนำ รองลงมาคือปัจจัยเสริม และปัจจัยเอื้อ การบริหารวิชาการที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงลงมาคือ การจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน การวางแผนรับนักศึกษาและผลิตบัณฑิต และการพัฒนาการปรับปรุงการบริหารวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับเพชริน สงค์ประเสริฐ (2551: บทคัดย่อ) [5] ที่วิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารวิชาการโดยยึดหลักทางานเป็นที่มประกอบด้วยภาวะผู้นำ

ทางการเรียนการสอน ขั้นตอนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดเรียงลำดับลงมาคือการบริหารหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน การวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต และการพัฒนาการปรับปรุงการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การพัฒนางานวิชาการนั้นควรพัฒนาให้ตรงกับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. และสภาวิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา ทั้งต้องคำนึงถึงภารกิจสำคัญ 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยทั้งนี้ยังต้องพิจารณาแผนกลยุทธ์ของสถาบัน เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของสถาบันเพื่อพัฒนาทางวิชาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในสถาบัน ทั้งนี้ควรจะได้ริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการแนวใหม่ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นลิขสิทธิ์งาน เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะสามารถก้าวหน้าไปแข่งขันในระดับสากลได้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า **“เพื่อหารูปแบบปัจจัยการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร ที่ได้รับการยืนยันว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)”** ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตรที่ได้รับการยืนยันแล้วว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) จากผลการวิจัยและการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งตอบรับสมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า **“รูปแบบการส่งเสริมการบริหารวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตร ได้รับการยืนยันว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)”** นั้นแล้ว ทั้งนี้สอดคล้องกับ เบอร์น (Bern, 2000: abstract) [6] ทำการวิจัยพบว่า เกณฑ์การคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางวิชาการในทางบวกอย่างมากถ้าระดับคะแนนสามารถพยากรณ์ความก้าวหน้าทางวิชาการได้ โรเจอร์ส (Rogers, 2011: abstract) [7] วิจัยพบว่า เอกสารเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงานด้านวิชาการ เนื้อหาในเอกสารเชื่อมโยงและเป็นปัจจัยในการทำงานวิชาการ เอกสารที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานวิชาการได้ เอกสารที่ไม่ชัดเจนไม่ควรนำมาใช้ในการทำงานด้านวิชาการ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารูปแบบที่ 1 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้นเมื่อนำข้อมูลมาบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารแล้วจะได้แนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นแนวทางปฏิบัติได้ การนำเอาแนวคิดปัจจัยส่งเสริมข้ามองค์ความรู้จากด้านสุขภาพอนามัยมาใช้ในการวิจัยนั้นด้วย ทำให้เกิดรูปแบบที่ 2 จากการสังเคราะห์งานวิจัยและเมื่อนำผลมาจัดสนทนากลุ่มแบบ Delphi Technique และ Field Formal แล้วจะสามารถสรุปยืนยันเป็นรูปแบบที่ 3 แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และสามารถนำไปใช้ได้จริง นับว่าเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเผยแพร่ให้ผู้สนใจนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Green, Lawrence W. and Kreuter, Marshall (2005). *Health Promotion Planning : An Educational and Ecological Approach*. 4th ed. Higher Education. New York: McGraw-Hill.
- [2] Tashakkori, Abbas and Teddlie, Charles. (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approach*. California: Thousand Oke, Sage.
- [3] นราลักษณ์ ชันธุจี. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [4] ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา. สังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [5] เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทางานเป็นที่มในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- [6] Bern, Sharon M. (2009). *Relationship Between Admission Selection Criteria and Academic Progression for Student Nurse Anesthetists*. Dissertation, Ed.D. University of Phoenix, Arizona. Proquest, UMI Dissertation and Thesis Global.
- [7] Rogers, Daryn Rahardja. (2011). *Work and Academic Concern : Examination of Notes to Determine Factors that Encourage or Distract Counselors from Addressing Them*. Dissertation, Ph.D. Indiana University, Indiana, Proquest, UMI Dissertation and Thesis Global.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานผู้ให้บริการใหม่มหาวิทยาลัย

A Development of Training Curriculum for Enhancing Potential Performance for Personnel in University.

มะลิวัลย์ โยธารักษ์¹, เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์², ไพศาล หวังพานิช³, สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

Maliwan Yotharak¹, Sermsak Wisalaporn², Pisal Wangphanich³, Sanguanpong Chuanchom⁴

¹ นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผู้ให้บริการใหม่มหาวิทยาลัย 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มทดลองคือ พนักงานผู้ให้บริการใหม่มหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขต พัทลุง จำนวน 50 คน แบ่งเป็นหัวหน้าผู้ประสานงาน จำนวน 20 คน พนักงานทำความสะอาด 30 คน เครื่องมือการวิจัยมี แบบทดสอบด้านความรู้ความเข้าใจเรื่องงานความสะอาด แบบประเมินเจตคติที่มีต่ออาชีพ แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน แบบประเมินการบริหารอารมณ์ แบบประเมินความรับผิดชอบโดยทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผู้ให้บริการใหม่มหาวิทยาลัย ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และจากการสำรวจปัญหาในการให้บริการสรุปได้ว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานมี 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะ มี 3 ด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจในงานทำความสะอาด 2) เจตคติต่ออาชีพ 3) ทักษะการปฏิบัติงานและจิตบริการ มี 2 ด้าน 1) การบริหารอารมณ์ 2) ความรับผิดชอบ จึงได้พัฒนาให้มีเนื้อหา 8 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ 1) สร้างเจตคติที่ดีในอาชีพ 2) สร้างพลังให้มีความรับผิดชอบ 3) ฝึกการบริหารอารมณ์ 4) บริหารจัดการตนเอง 5) ร้อยใจสายสัมพันธ์ 6) รอบรู้รอบด้าน งานคุณภาพ 7) เทคนิคการทำความสะอาดที่เหนือชั้น 8) ฝึกปฏิบัติการทำความสะอาดสู่มืออาชีพ โดยแบ่งเวลาการอบรมดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 เวลา 18 ชั่วโมง อบรมร่วมกันทั้งหัวหน้าผู้ประสานงานและพนักงานทำความสะอาด หน่วยการเรียนรู้ที่ 4-6 เวลา 18 ชั่วโมง อบรมเฉพาะหัวหน้าผู้ประสานงานและหน่วยการเรียนรู้ที่ 7-8 เวลา 18 ชั่วโมง อบรมเฉพาะพนักงานทำความสะอาด รวมทั้งหมด 54 ชั่วโมง เป็นเวลา 10 วัน หลักสูตร การฝึกอบรมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ และเวลา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 หัวหน้าผู้ประสานงานความสะอาดที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานความสะอาด ด้านเจตคติต่ออาชีพ ด้านทักษะการเป็นหัวหน้าผู้ประสานงาน มีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 จิตบริการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารอารมณ์ และด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานทำความสะอาดที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานความสะอาด ด้านเจตคติต่ออาชีพ และด้านทักษะการปฏิบัติงานทำความสะอาด มีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 จิตบริการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตร , หลักสูตรฝึกอบรม , ศักยภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to development of training curriculum for enhancing potential performance for personnel in university and to check the efficiency of training curriculum for enhancing potential performance for personnel in university. The methodology of research was 1) Basic data studied and analysis document 2) To construct the training curriculum. 3) To check the efficiency of training curriculum. Experimental group was personnel in Thaksin University Phatthalung campus 1) 20 supervisors. 2) 30 cleaners. The research instruments was cleaning of knowledge test, the evaluation form of attitude to occupation, the evaluation form of cleaning skill , the evaluation form of emotional manage and the evaluation form of responsibility. By pretest – posttest. Analytical statistics are mean , standard deviation and t-test

Research found that ,

1. Training curriculum for enhancing potential performance for personnel in university contains 8 unit 1) Attitude to occupation. 2) Responsibility. 3) Emotional management. 4) Self management. 5) Relation. 6) Quality task of knowledge.7) The cleaning advance technical. 8) The cleaning skill to professional.

Training curriculum time unit 1 -3 18 hours supervisor and cleaner trained together , unit 4 – 6 18 hours only supervisor trained and unit 7 – 8 18 hours only cleaner trained total 54

hours trained , 10 days. Training curriculum have 6 factors 1) The principle. 2) The objective. 3) The contents. 4) The Activities 5) The materials 6) The evaluation.

2. The efficiency of training curriculum was as follows.

2.1 The supervisor trained curriculum for enhancing potential performance in university.

2.1.1 After being trained as posttest with 3 competencies are cleaning of knowledge attitude of occupation and cleaning skill higher than pretest as statistical significant at .05.

2.1.2 After being trained as posttest with 2 service mind are emotional management and responsibility higher than pretest as statistical significant at .05.

2.2 The cleaner trained curriculum for enhancing potential performance in university

2.2.1 After being trained as posttest with 3 competencies are cleaning of knowledge attitude of occupation and cleaning skill higher than pretest as statistical significant at .05.

2.2.2 After being trained as posttest with 2 service mind are emotional management and responsibility higher than pretest as statistical significant at .05.

Keyword : A Development Curriculum , Training Curriculum , Potential Performance

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปได้ง่าย รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนได้รับการพัฒนาแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา คือ ความสำเร็จของผลงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมาจากการรู้จักที่จะพัฒนาและตระหนักความรู้และความสามารถของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือความสำเร็จของผลงาน (ยิ่งศักดิ์ ไคว์สุรัตน์, 2549) ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล

สิ่งสำคัญคือการบริการกำลังกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญมากขึ้นในเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะเมื่อมีการเปิดเสรีทางการค้า ภาคบริการทำให้เศรษฐกิจโลกถูกผลักดันไปสู่เศรษฐกิจที่มีบริการเป็นพื้นฐานสำคัญ (Service –Base Economy) มากขึ้นทุกที่ งานบริการควรจะต้องได้รับการศึกษาอย่างมีหลักวิชา ได้รับการปฏิบัติในฐานะวิชาชีพหนึ่งและมีวิธีการประเมินผลคุณภาพการบริการอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ธุรกิจบริการของประเทศไทยเท่าทันต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2547)

สุรินทร์ พิศสุวรรณ เลขานุการอาเซียน กล่าวในโอกาสร่วมงาน ASEAN Business Forum 2012 โดยมองว่า ประเทศสมาชิกภายใต้การรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ควรให้ความสำคัญกับการลงทุนธุรกิจภาคบริการ เพื่อช่วยให้การค้าใน AEC สะดวกมากขึ้น (เอเอสทีวี ผู้จัดการออนไลน์, 2555: ออนไลน์)

จากการขยายตัวและมุ่งการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจระดับโลก หน่วยงานที่รับผิดชอบได้ทำการศึกษาค่าครองชีพของประชาชนจึงมีการประกาศ โดยคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นวันละ 300 บาท (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2556) แต่การปรับเพิ่มค่าจ้างแบบก้าวกระโดดเป็นวันละ 300 บาท ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้จ้างงานในตลาดแรงงาน ในเรื่องต้นทุนการผลิต แต่มีความจำเป็นที่ปฏิเสธไม่ได้ที่จะปรับเพิ่มค่าจ้างดังนั้นทางแก้ปัญหาค่าจ้างเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพ ของแรงงานโดยการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) การประกาศปรับเพิ่ม ค่าจ้างเปรียบกับการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสที่ผู้บริหารต้องนำมาจัดการให้พนักงานพัฒนาฝีมือตนเองให้มีมาตรฐานปฏิบัติงานให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

ปัจจุบันหน่วยงานราชการได้บริหารจัดการโดยให้มีการจัดจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) เข้ามาบริหารจัดการเรื่องงานความสะอาดทั้งหมดแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานบทบาทหลักยังเป็นหน้าที่ของหน่วยงานผู้จัดจ้าง ดังนั้นเมื่อมีการประเมินผลพบข้อบกพร่องต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องปรับปรุงพัฒนาฝึกอบรม เช่นเดียวกับ ส่วนอาคารสถานที่สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (บางมด) ที่ได้นำเสนอมาตรฐานงานที่จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องขึ้นอยู่กับระบบบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ซึ่ง การจัดการสิ่งต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะเรื่องการรักษาความสะอาดนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากของการบริหารจัดการ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทัศนวิสัยที่ดูดีและสะอาดภายในมหาวิทยาลัย มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อสภาพความเป็นอยู่ของนักศึกษา และบุคลากรที่ศึกษาและปฏิบัติงาน รวมถึงบุคคลต่างสาขาต่างอาชีพที่เข้ามาใช้บริการภายในมหาวิทยาลัย ปัจจุบันส่วนอาคารและสถานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการรักษาความสะอาดเป็นอย่างมากมีความต้องการที่จะพัฒนามาตรฐานงานด้านความสะอาดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งพร้อมจะให้บริการและสร้างความพอใจได้ตลอดเวลาดังนั้นจึงมีการวางแผนพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการให้ได้ประสิทธิภาพ โดยการนำความรู้ด้านการบริหารงาน บริหารบุคคล เข้ามาใช้ในระบบการรักษาความสะอาด โดยมีการเพิ่มทักษะหลายด้านนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในระบบการจัดการโดยทางงานเป็นระบบ มีการสั่งงานอย่างเป็นขั้นตอน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ; 2552)

ดังนั้นเพื่อความเข้มแข็งของระบบงานมาตรฐานด้านความสะอาดของอาคารสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย อันเกิดจากการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานผู้ให้บริการซึ่งสอดคล้องกับที่ทั่วโลกให้ความสำคัญกับอาชีพดังกล่าว มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างแท้จริงเหมาะสมกับค่าจ้างที่มีการประกาศปรับเพิ่มขึ้นให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความต้องการพนักงานด้านนี้มีจำนวนมากในประเทศที่พัฒนาแล้วทุกประเทศ และเพื่อยกระดับให้เป็นที่ยอมรับการเป็นอาชีพที่สำคัญและจำเป็น พร้อมทั้งให้มีการคุ้มครองถึงสิทธิและสวัสดิการที่สูงขึ้น จึงเป็นโอกาสทองของไทยในการเปิดการค้าเสรีอาเซียนที่จะเป็นผู้ผลิตบุคลากรต้นแบบ จากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานรักษาความสะอาดพนักงานมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่มีประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือทำความสะอาด มีเจตคติที่เป็นลบต่อวิชาชีพ พนักงานขาดจิตบริการจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพ (รายงานผลการประเมินความสะอาดมหาวิทยาลัย ทักษิณวิद्याเขตพัทลุง , 2555) ดังนั้นผู้วิจัยตระหนักถึงความต้องการและความจำเป็นของอาชีพนี้ เพื่อให้พนักงานซึ่งเป็นผู้ให้บริการมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ จึงทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน ผู้ให้บริการใน

มหาวิทยาลัย อันจะทำให้พนักงานผู้ให้บริการที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์และเป็นจุดเด่นในอาชีพนำมาซึ่งคุณภาพชีวิต ความภาคภูมิใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผู้ให้บริการในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผู้ให้บริการในมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งได้แบ่ง 3 ตอน ดังนี้

ตอน 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ ศึกษาตั้งแต่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ศักยภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดจิตบริการ

ชั้นที่ 2 สัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากความต้องการของผู้ให้บริการงานความสะอาด จำนวน 10 คน และผู้รับบริการงานความสะอาด จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน ในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง และมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอน 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

แบ่งได้เป็น 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยนำข้อมูลพื้นฐานจากการวิจัยในชั้นตอนที่ 1 มากำหนดโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และสร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อ ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

ชั้นที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการประเมินโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือวิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พิจารณาความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของโครงร่างหลักสูตรกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม ดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้ CVI (Content Validity Index) เป็นแนวคิด ของ วอลท์และบอเซลล์ (Wallitz & Buausell, 1981 อ้างถึงในเอกสารประกอบการสอน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2555:3) โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Lynn, 1986)

โดยมีค่าดัชนี ความสอดคล้องรวม (S-CVI) ที่ระดับ 1.00 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ที่ระดับ .78 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้อง รายข้อ(I-CVI) เท่ากับ 1.00 จึงสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผู้ให้บริการในมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องไม่ต้องทำการปรับปรุง

3.3 ตอน 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

ชั้นที่ 1 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ชั้นตอนนี้เป็น การนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทดลองจัดฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เป็นพนักงานผู้ให้บริการประจำมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 50 คน ประกอบด้วย หัวหน้าผู้ประสานงาน 20 คน และพนักงานทำความสะอาด จำนวน 30 คน ประจำมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

2. แบบแผนการทดลอง การวิจัยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One – Group Pretest – Posttest Design กำหนดให้กลุ่มทดลองมีการทดสอบก่อน (Pre-test) และทดสอบหลัง (Post – test) ฝึกอบรม
3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย
 - 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผู้ให้บริการในมหาวิทยาลัย มี 6 องค์ประกอบ มีจำนวน 8 หน่วยการเรียนรู้
 - 2) คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นคำแนะนำการใช้หลักสูตรและเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือในการวิจัย
4. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย
 - 1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจสำหรับหัวหน้าผู้ประสานงานโดยการทดสอบ ประกอบด้วยแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมเป็นแบบทดสอบปรนัยแบบเลือกตอบ จำนวน 15 ข้อ
 - 2) แบบประเมินเจตคติที่มีต่ออาชีพทำความสะอาด สำหรับหัวหน้าผู้ประสานงานโดยใช้ประเมินเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรมซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ
 - 3) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานสำหรับหัวหน้าผู้ประสานงาน จำนวน 8 ข้อ
 - 4) แบบประเมินการบริหารอารมณ์ของหัวหน้าผู้ประสานงาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ
 - 5) แบบประเมินความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ประสานงาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ
 - 6) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจสำหรับพนักงานทำความสะอาด โดยการทดสอบประกอบด้วยแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมเป็นแบบทดสอบปรนัยแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ
 - 7) แบบประเมินเจตคติที่มีต่ออาชีพทำความสะอาด สำหรับพนักงานทำความสะอาด โดยใช้ประเมินเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ
 - 8) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานทำความสะอาดจำนวน 9 ข้อ
 - 9) แบบประเมินการบริหารอารมณ์ของพนักงานทำความสะอาด ก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ
 - 10) แบบประเมินความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาด ก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ
5. การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้
 - 1) นำหลักสูตรฝึกอบรม ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ทดลองเพื่อจัดอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2) ดำเนินการฝึกอบรม ตามตารางการอบรมที่กำหนดไว้
 - 3) ทดสอบการฝึกอบรม ทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม สถิติทดสอบ t-test
7. การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test

- วิเคราะห์และสรุปการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้สถิติ 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) 2) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
8. การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้
 - 1) การประเมินผลความรู้ความเข้าใจสำหรับหัวหน้าผู้ประสานงาน โดยการทดสอบ ผู้เข้าอบรม ต้องได้เกณฑ์ระดับดี
 - 2) การประเมินเจตคติที่มีต่ออาชีพทำความสะอาด สำหรับหัวหน้าผู้ประสานงานโดย ผู้เข้าอบรม ต้องมีเจตคติต่ออาชีพอยู่ในระดับมาก
 - 3) การประเมินทักษะการปฏิบัติงานสำหรับหัวหน้าผู้ประสานงานโดยผู้เข้าอบรมต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 - 4) การประเมินการบริหารอารมณ์ของหัวหน้าผู้ประสานงาน โดยผู้เข้าอบรมต้องมีความสามารถในการบริหารอารมณ์อยู่ในระดับมาก
 - 5) การประเมินความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ประสานงาน โดยผู้เข้าอบรมต้องมีผลการประเมินความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก
 - 6) การประเมินผลความรู้ความเข้าใจสำหรับพนักงานทำความสะอาด โดยการทดสอบ ผู้เข้าอบรม ต้องได้เกณฑ์ระดับดี
 - 7) การประเมินเจตคติที่มีต่ออาชีพทำความสะอาดทำความสะอาด สำหรับพนักงาน โดยผู้เข้าอบรมต้องมีเจตคติต่ออาชีพอยู่ในระดับมาก
 - 8) การประเมินทักษะการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานทำความสะอาด โดยผู้เข้าอบรมต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 - 9) การประเมินการบริหารอารมณ์ของพนักงานทำความสะอาด โดยผู้เข้าอบรมต้องสามารถบริหารอารมณ์ได้ในระดับมาก
 - 10) การประเมินความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดโดย ผู้เข้าอบรม ต้องมีผลการประเมินความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาภาพการปฏิบัติงาน 2 องค์ประกอบ คือ 1. สมรรถนะ แบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำความสะอาด 2) เจตคติที่ดีต่ออาชีพ 3) ทักษะการปฏิบัติงาน 2. จิตบริการ แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) การบริหารอารมณ์ 2) ความรับผิดชอบ โดยจัดเนื้อหาสาระเป็น 8 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาการฝึกอบรม 54 ชั่วโมง จำนวน 10 วัน โดยแบ่งเวลาในการอบรม ดังนี้ หัวหน้าผู้ประสานงาน 36 ชั่วโมง และพนักงานทำความสะอาด 36 ชั่วโมง ซึ่งการอบรมระหว่างหัวหน้าผู้ประสานงานร่วมกัน 18 ชั่วโมง (หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 -3) อบรมเฉพาะหัวหน้าผู้ประสานงาน 18 ชั่วโมง และอบรมเฉพาะพนักงานทำความสะอาด 18 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 54 ชั่วโมง เป็นเวลา 10 วัน ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ และเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระและเวลา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมและผลการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน สรุปผลได้ดังนี้

1) องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (4.14 - 4.86) 2) หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้อง (1.00) สามารถนำไปใช้งานได้

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าผู้ประสานงานความสะอาด ที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจในงานความสะอาด มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 7.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 14.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) ด้านเจตคติต่ออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 29.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.13 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) ด้านทักษะการเป็นหัวหน้าผู้ประสานงาน มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 22.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.89 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.69 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. จิตบริการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 20.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.57 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 46.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) ด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 25.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.28 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 47.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.38 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พนักงานทำความสะอาดที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจในงานความสะอาด มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 11.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.46 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) ด้านเจตคติต่ออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 42.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.20 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 88.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.89

ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 22.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.43 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.71 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. จิตบริการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 24.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.42 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 46.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) ด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 23.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.29 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 47.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ให้บริการในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ให้และผู้รับบริการทำความเข้าใจในมหาวิทยาลัย ได้เนื้อหาที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม 8 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ 1) สร้างเจตคติที่ดีในอาชีพ 2) สร้างพลังให้มีความรับผิดชอบ 3) ฝึกการบริหารอารมณ์ 4) บริหารจัดการตนเอง 5) ร้อยใจสายสัมพันธ์ 6) รอบรู้รอบด้านงานคุณภาพ 7) ความรู้พื้นฐานการทำความเข้าใจที่เหนือชั้น 8) ฝึกปฏิบัติการทำความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ซึ่งหลักสูตรที่สร้างขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระและเวลา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรสอดคล้องกับ อรรถกัญญา (2552) สมภพ มณีเวช (2553) ศรีเพ็ญ พลเดช (2553) ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบคือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระและเวลา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม สำหรับวิธีการประเมินผลมีดังนี้ ประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบ ด้านเจตคติต่ออาชีพ ใช้แบบประเมินเจตคติที่มีต่ออาชีพ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ใช้แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ส่วนประเมินจิตบริการ ซึ่งมี 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารอารมณ์ ใช้แบบประเมินการบริหารอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อใช้แบบประเมินความรับผิดชอบต่อโดยทำการประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม การตรวจสอบหาคุณภาพของหลักสูตร โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ซึ่งสรุป ได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และในส่วนของ ความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน ผู้ให้บริการ ในมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องในระดับมากทั้งหมด เนื่องจากในการสร้างหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักวิชาการและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพตามรูปแบบของวิจัย วงษ์ใหญ่ (2554) วีรยุทธ ทวีลาภ (2555)

2. ผลของประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าผู้ประสานงาน ความสะอาดที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ เป็นดังนี้

1) ผลของการประเมินสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานความสะอาด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเรื่องงาน ความสะอาดอยู่ในระดับดีมากเนื่องจากประสบการณ์การทำงานและภาระงานของหัวหน้าผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความสะอาดอย่างชัดเจน เมื่อนำมาทบทวนเพิ่มเติม จะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว

1.2 ด้านเจตคติต่ออาชีพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลคะแนนเจตคติต่ออาชีพอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้ยึดแนวของโกลแมน (Goleman,1998) คือ 1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self – awareness) 2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self – regulation) สร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 3. การเข้าใจ อารมณ์ของผู้อื่น

1.3 ด้านทักษะการเป็นหัวหน้า ผู้ประสานงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีคะแนนทักษะการเป็นหัวหน้า ผู้ประสานงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งการสร้างหลักสูตรผู้วิจัยได้มีการติดตามกระบวนการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ ผู้ปฏิบัติงาน คอยติดตามผลการดำเนินงาน และกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ กรีน (Green. Pual C ,1999).

2) จิตบริการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารอารมณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูง กว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีผลคะแนนการบริหารอารมณ์อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งหลักสูตรได้นำแนวทางของ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1990) การบริหารอารมณ์ ประกอบด้วย ความสามารถ 3 ประการ คือ การประเมินและ การแสดงอารมณ์ การจัดระบบอารมณ์ และการใช้ ประโยชน์ของอารมณ์ในการแก้ปัญหา มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูง กว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีผลคะแนนความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก ช่วงเวลาการฝึกอบรมโดยจัดพร้อมกันทั้งหัวหน้าผู้ประสานงานและพนักงานทำความสะอาด อาจจะส่งผลให้ หัวหน้าผู้ประสานงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นซึ่งเป็นไปโดยหน้าที่ที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

พนักงานทำความสะอาดที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ผลของการประเมินสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานความสะอาด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการ ฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเรื่องงานความ

สะอาดอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากกิจกรรมที่สร้างให้เกิดความรู้บูรณาการกับทักษะปฏิบัติซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิบัติจริง และมีหัวหน้าผู้ประสานงานเป็นผู้สอน ซึ่งเข้าในพื้นฐานของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดีแล้ว

1.2 ด้านเจตคติต่ออาชีพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลคะแนนเจตคติต่ออาชีพอยู่ในระดับอยู่ในดีมาก อาจเป็นผลมาจากกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความภาคภูมิใจตามแบบอย่างของพนักงานที่มานำเสนอการประสบความสำเร็จในอาชีพทำความสะอาด ซึ่งเป็นต้นแบบที่อยู่ในระดับเดียวกัน

1.3 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีคะแนนทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากการฝึกอบรมได้บูรณาการความรู้ให้เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดี พร้อมทั้งเกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นอย่างดีก่อนฝึกทักษะการปฏิบัติ ไฮแลนด์ (Hyland,1994 : 53)

2) จิตบริการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารอารมณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีผลคะแนนการบริหารอารมณ์อยู่ในระดับดีมาก อาจเป็นผลมาจากวิทยากรผู้ฝึกอบรมที่นำเสนอกิจกรรมที่น่าสนใจ และเป็นจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งพนักงานได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมสร้างความสนุกสนาน นำประทับใจแก่ผู้เข้าอบรม

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีผลคะแนนความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก โดยผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ ดังนี้ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ขยันหมั่นเพียร ซอบทงาน ร่วมกับผู้อื่น ตั้งใจทำงาน พยายามทำงานให้เสร็จ รู้จักวางแผนงาน เต็มใจทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2544 : 212 – 213)

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมวิชาการ. (2544). เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด การบูรณาการ. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์พัฒนาหลักสูตร.
- [2] ยิ่งศักดิ์ โคว์สุรัตน์. (2549). ตำราทองของงานบริการ เล่ม 3. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน.
- [3] วรายุทธ ทวีลาภ. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [4] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [5] วิทยา ดำนธำรงกุล. (2545). บริการบานใจ. กรุงเทพฯ ฯ : มติชน.
- [6] ศรีเพ็ญ พลเดช. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- [7] สมภพ มณีเวช. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างควมมีสติรู้ตนเองสำหรับ ตำรวจ*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [8] เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องความเที่ยงตรงตามเนื้อหา*. นครราชสีมา:
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [9] สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. (2555). *ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการค่าจ้าง.
- [10] อรกัญญา เอี่ยมพญา.(2552).*การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้หน้านักศึกษา*
มหาวิทยาลัยราชภัฏ.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- [11] เอเอสทีวี ผู้จัดการออนไลน์.(2555,กุมภาพันธ์). *เลขาริการอาเซียน ณะไทยเร่งลงทุนธุรกิจภาคบริการรองรับ*
เม็ดเงินจากทั่วโลก. [ออนไลน์]. ได้จาก:[http://www.manager.co.th/ Business/view News](http://www.manager.co.th/Business/view%20News).
- [12] Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence ; Why it can Matter More than IQ*. New York : Bantam
Books.
- [13] Green. Pual C. (1999). *Building Robust Competencies*. San Francisco : Jossey – Bass.
- [14] Hyland, Terry. (1994). *Competence , Education and NVQs : Dissenting Perspective*. London :
Cassell.
- [15] Moorhead , Gregory and Griffin, Ricky. (1995). *Organization Behavior: Managing People and*
Organization. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin Company.
- [16] Salovey, P. and Mayer, J.D. (1990).*Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*,
9(3) : 185-211.

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

Quality of Working Life of Personnel at Ratchaphruek College

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี¹

Pavornrat Lertsuwunseri¹

¹อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยกลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวน 255 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 - 2 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 36 - 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษา ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษา ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 3 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 4 - 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, วิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the quality of working life of personnel who work in Ratchaphruek College 2) to study the quality of working life of personnel who work in Ratchaphruek College by classifying the person characteristics. The total population in the study was 255 people divided into the personnel that work as college lecturer and supporting officer. The analytical statistic were used i.e. frequency, percentage, means and standard deviation.

The result of research showed that

1. most of the population were women age between 25 – 35 years old with master degree, work at Ratchaphruek College (Nontaburi), work as lecturer, provide 1 – 2 years of service at Ratchaphruek College

2. which have the quality of working life overall in high level. Comparative analysis of the quality of working life of personnel who work in Ratchaphruek College classified by sexual showed that male personnel has the highest quality of working life in the aspect of social relationship and creating rules in department while female personnel has the highest quality of working life in the aspect of social relationship. The classification by age showed that the personnel age below 25 years old has the highest quality of working life in the aspect of creating rules in department, the personnel age between 25 – 35 years old has the highest quality of working life in the aspect of social relationship, the personnel age between 36 – 46 years old has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel age more than 46 years old has the highest quality of working life in the aspect of opportunity to develop the ability. The classification by education showed that the personnel graduated in diploma has the highest quality of working life in the aspect of environment safety and health, the personnel graduated in higher diploma has the highest quality of working life in the aspect of job security and growth, the personnel graduated in bachelor degree has the highest quality of working life in the aspect of social relationship and creating rules in department, the personnel graduated in master degree has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel graduated in doctorate degree has the highest quality of working life in the aspect of opportunity to develop the ability. The classification by work place showed that the personnel work at Ratchaphruek College (Nontaburi) and Ratchaphruek College (Phuket Technology College Center) has the highest quality of working life in the aspect of social relationship. The classification by operation of work showed that the personnel who work as college lecturer has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel who work as supporting officer has the highest quality of working life in the aspect of social relationship and creating rules in department. The classification by year of experience showed that the personnel who has experience less than 1 year, 1 – 3 years and more than 6 years has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel who has experience 4 – 6 years has the highest quality of working life in the aspect of social responsibility.

Keyword: Quality of Working Life, Personnel, Ratchaphruek College

บทนำ

องค์การมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารและเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน การมีองค์การจึงเป็นเสมือนเครื่องมือหรือสื่อที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อนำพามนุษย์หลาย ๆ คนที่มีธรรมชาติของความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และต่างมีความสามารถจำกัด ให้มาร่วมมือกันทำงานในสถานที่เดียวกัน [1] ดังนั้นการบริหารงานองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมาชิกหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารทั่วไปจึงเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การในบรรดาปัจจัยทางการผลิตขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) [2]

คนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การ หากไม่มีคนหรือมีคนไม่มีคุณภาพ การจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินไปได้ยากยิ่ง [3] และคนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ แม้ว่าคนเราเกิดมาต้องมีการทำงานหรือต้องทำงานทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนเราบางอย่าง จึงทำให้การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตทุกคน เพราะงาน คือ รายได้ อนาคต การสร้างคุณค่าหลักประกันของชีวิต แหล่งความรู้ ประสบการณ์ของชีวิต และหลายคนมีชีวิตอยู่กับงาน ทั้งที่มีความสุขกับงานและไม่มีความสุขกับงาน แต่ต้องทำเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและครอบครัว ซึ่งคนทำงานต้องอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างน้อยวันละ 8-10 ชั่วโมง และใช้ชีวิต 2 ใน 3 ของอายุในการทำงาน [4] ดังนั้นคุณภาพการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งถ้าคุณภาพการทำงานดีจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ถ้าคุณภาพการทำงานไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาขององค์การ ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าไว้ได้ ส่วนหนึ่งต้องมาจากตัวบุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อนนั่นเอง โดย Walton, R.E. [5] ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

วิทยาลัยราชพฤกษ์ ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ประกอบด้วย คณะบริหารธุรกิจ ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัญชี ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี คณะนิติศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์แอนิเมชัน และสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ด้วยปณิธานของ ดร.กมล ชูทรัพย์ ผู้ก่อตั้งสถาบันในเครือตั้งตรงจิตรที่แน่วแน่ มีความต้องการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาขึ้นเพื่อให้เยาวชนไทย ได้มีโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีมุ่งหวังผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่

คุณธรรม นำหน้าสู่สากล ซึ่งการที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงตามปณิธานที่ตั้งจะขาดไม่ได้เลย หากบุคลากรเบื้องหลังอันได้แก่ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนของวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว มีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหารนำมาใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้การดำเนินงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การ อีกทั้งสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งได้แก่

คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน 70 คน
คณะบัญชี	จำนวน 18 คน
คณะนิติศาสตร์	จำนวน 5 คน
คณะนิเทศศาสตร์	จำนวน 6 คน
คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์	จำนวน 11 คน
คณะศิลปศาสตร์	จำนวน 28 คน
เจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์	จำนวน 81 คน
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งโรงเรียนภูเก็ต	จำนวน 36 คน
รวมทั้งสิ้นจำนวน	255 คน

(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ตามแนวลิเคอร์ท์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และเพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่างๆจากสิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และออกแบบรูปแบบของข้อคำถามและคำตอบของแบบสอบถาม
3. นำเสนอที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อให้ตรวจสอบแบบสอบถามเบื้องต้น ปรับปรุง แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป [6] โดยแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.83
4. นำเครื่องมือไปทดลองกับคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายฉบับ โดยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการมอบหมายให้ผู้ช่วยวิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 เดือน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มประชากร มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละของแต่ละรายการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

4.50 – 5.00	หมายความว่า	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายความว่า	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายความว่า	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผลการวิจัย

จากการศึกษา และเปรียบเทียบศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นันทบุรี) จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 - 2 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

2. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวม เท่ากับ 3.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด รองลงมาตามลำดับได้แก่ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 36 - 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 3 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 4 - 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มี 7 ด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และ 1 ด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น แต่อัตราเงินเดือนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ แสง ไชยสุวรรณ [7] ที่ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เพราะสถานที่ทำงานมีสภาพเหมาะสมส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย มีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางชลลดา ศรีประสิทธิ์ [8] คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็น มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางชลลดา ศรีประสิทธิ์ [8] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและความสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การอบรม/สัมมนาภายนอก-ภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางสาววิจิตรีย์ ประกอบแก้ว [9] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดงานคอมพิวเตอร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรได้รับความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางชลลดา ศรีประสิทธิ์ [8] คุณภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีคุณภาพชีวิตด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่มีสิทธิในการแสดงข้อโต้แย้งและชี้แจงเหตุผลเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนายทองพูน กล้าไพร่ [10] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขภาพชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก เพราะเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนายพีรวัฒน์ เกี่ยมยूर [11] ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลบ้านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำบุญตักบาตร การให้ความรู้แก่ชุมชนต่าง ๆ การแห่เทียนพรรษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางเยาวลักษณ์ อ่วมทร [12] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบในภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จะพบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการเปรียบเทียบดังกล่าว ดังนี้

1. จากการศึกษพบว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง เพราะเพศชายมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และยอมรับกฎเกณฑ์ได้มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางกัลยารัตน์ มีลาภ [13] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า

2. จากการศึกษพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เพราะกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีหน้าที่การงานที่มั่นคง และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถได้ดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข [14] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

3. จากการศึกษพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เพราะกลุ่มระดับการศึกษาปวช. รู้สึกพอใจในสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ และรู้สึกปลอดภัยต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวจุฑาทพร กบิลพัฒน์ [15] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) มีคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากัน เพราะวิทยาลัยราชพฤกษ์มีการใช้นโยบาย หลักการบริหารที่เหมือนกัน ทั้งวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต)

5. จากการศึกษาพบว่ากลุ่มสายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มสายสนับสนุน เพราะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากกว่ากลุ่มสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายทนต์ศักดิ์ วันชัย [16] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

6. จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประสบการณ์ 4 – 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เพราะกลุ่มประสบการณ์ 4 – 6 ปี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายยุทธนา ศรีเตชะ [17] ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

เอกสารอ้างอิง

- [1] วรนาถ แสงมณี. (2553). องค์การ: ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. ม.ป.ท.: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [2] สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- [3] สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- [4] สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2549). สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน : สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อม มีชีวิตชีวา สำหรับประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- [5] Walton , R.E. (1973). **Quality of Working Life : What is it?** : W Sloan Management Review.15 (Fall).
- [6] สุวีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- [7] แสง ไชยสุวรรณ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [8] ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- [9] จิตารีย์ ประกอบแก้ว. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [10] ทองพูน กล้าไพร่. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [11] พีรวัฒน์ เกี่ยมบูร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. รายงานการศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [12] เยาวลักษณ์ อ่วมทร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [13] กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [14] ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- [15] จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [16] ทนงค์ศักดิ์ วันชัย. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ**. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.
- [17] ยุทธนา ศรีเตชะ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

การพัฒนาารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT'S MODEL FOR DUAL VOCATION
TRAINING OF TECHNICAL COLLEGE UNDER VOCATION INSTITUTE NORTH-
EASTERN REGION 3

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใหม่¹ มนูญ ศิวารมย์² วิมลพร สุวรรณแสนทวี³ รัชนีวรรณ อนุตระกูลชัย⁴
Chalermasuk Namchiengtai,¹ Manoon Siwarom,² Wimonporn Suwansantavee,³
Ratchaneewan Anutakulchai⁴

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²อาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

³อาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

⁴อาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสม แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีหลักการ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2) ศึกษาสภาพดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง 367 คน 3) ยกร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิ
ภาคี โดยการจัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และ 4) ตรวจสอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี โดยใช้เทคนิคเดลฟายกับผู้เชี่ยวชาญ 21 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
สสารวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของมหาวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารจัดการมีค่า
น้ำหนักองค์ประกอบ 0.409-0.758 2) ด้านหลักสูตรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.436-0.737 3) ด้านการจัดการ
เรียนการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.435-0.735 4) ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ 0.497-0.675 5) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ 0.451-0.668 และ 6) ด้านการวัดผลและประเมินผลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.411-0.625 สำหรับ
การวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า
ตัวบ่งชี้ของทุกด้าน เป็นองค์ประกอบที่แท้จริง มีคุณสมบัติเป็นตัวแปรได้อย่างแท้จริงแต่ละตัวแตกต่างจากศูนย์
อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study about Dual System Administration of Technical College, Institute of Vocational Education: North Eastern Region 3 and 2) to develop Dual Vocational Training Institute of Vocational Education: North Eastern Region 3. This research were both quantitative and qualitative. It was conducted in 4 steps: step 1 studied the documentary and relevant researches, step 2 studied the condition of the Dual System Administration using questionnaire with 367 samples, step 3 drafted the Dual system administration model by 10 experts using focus group discussion and step 4 examined the Dual system Administration model by 21 experts using Delphi Technical. Analysis Data used exploratory Factor analysis and confirmatory Factor Analysis.

The results found that Dual Vocational Training Format of Technical College, Institute of Vocational Education: North Eastern Region 3 had elements which were: administration weight value 0.409 – 0.758; curricular weight value 0.436-0.737; schooling weight value 0.435-0.735; training weight value 0.497-0.675, cooperation between institutions and enterprises weight value 0.451-0.668; measuring and assessment weight value 0.411-0.625. In each side of Confirmatory Factor Analysis found that The all indicators of administrator, curriculum, schooling, training, cooperation between institutions and enterprises and measuring and assessment were genuine and the qualification were also genuine variable. Each differed from zero at the statistical significance .001

Keyword: Dual Vocational Training

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการปฏิรูปการอาชีวศึกษา เพื่อเตรียมกำลังคนระดับต้น ระดับกลาง ในสาขาต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน [1] เน้นให้การอาชีวศึกษาสามารถผลิตกำลังคนตรงตามความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในวิชาชีพต่าง ๆ และความสามารถของผู้เรียน โดยจะร่วมมือกับสถานประกอบการ องค์กรที่ต้องการใช้กำลังคน ให้เกิดการสร้างกระบวนการความร่วมมือที่ชัดเจน ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มาตรการ ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ได้แก่ การปรับระบบ การบริหารและการจัดการ ในการปฏิรูปการอาชีวศึกษา และฝึกอบรม คือ พัฒนาระบบความร่วมมือ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทฤษฎีและเชี่ยวชาญในภาคปฏิบัติ [2] ประกอบกับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ในกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มี พลวัตสูง ทำให้เกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ในการฝึกกำลังเพื่อพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิต การบริหาร เทคโนโลยี โดยเน้นการเรียนรู้บนฐานการทำงานในภาคการผลิต เชื่อมโยงกับจุดแข็งกับยุทธศาสตร์ คลาสเตอร์ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมของโลกอาชีพ ที่มีความเป็นอิสระทางงาน และการประกอบอาชีพ ปัญหาความไม่สอดคล้องกันในเชิงปริมาณพบว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนได้ไม่ตรงกับ สาขาที่ตลาด แรงงานต้องการในเชิงคุณภาพพบว่า ผู้จบขาดสมรรถนะหลักด้านอาชีพ (Core Competencies) นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังของสถานประกอบการหลายด้านเช่น วัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลให้ผู้จบอาชีวศึกษาไม่เป็นที่ยอมรับและสถานศึกษาไม่ได้

ศึกษาความต้องการของสถานประกอบการหรือไม่ประสานความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา [3] ประกอบกับได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2551 กำหนดการจัดการอาชีวศึกษาไว้ในหลายมาตรา เริ่มจากมาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้ (1) การจัดการศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผล เพื่อเป็นเงื่อนไขในการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนากำลังคน สถานศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษา ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายรูปแบบก็ได้ และควรจะจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ [4] และต่อมาได้มีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้นตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 รวม 19 สถาบันและสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 เป็นหนึ่งใน 19 สถาบันที่จัดตั้งขึ้น ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด และวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด [5]

ปัญหาคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหาสำคัญของการปฏิบัติในรอบหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนระดับกลาง โดยเฉพาะผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสัดส่วนมากกว่าผู้จบปริญญาตรี แต่ไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมุ่งศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากกว่าร้อยละ 60 และศึกษาต่อในสาขาที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพที่เรียนในระดับ ปวช. - ปวส. โดยทั่วไปกลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะใน 3 ด้าน (1) ความรู้และทักษะวิชาชีพที่จำเป็น (2) ความรู้และทักษะด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และทักษะเทคโนโลยี (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน [6] การให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การร่วมมือในการฝึกอาชีพ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาในด้านคุณภาพของแรงงาน ระดับช่างฝีมือที่จำเป็นต้องมุ่งเน้นทักษะและประสบการณ์ตรง เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามตลาดแรงงานต้องการ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training System หรือ DVT) เกิดจากความร่วมมือทั้งสองฝ่าย ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบ จึงเป็นรูปแบบของการจัดอาชีวศึกษาที่อยู่ในลักษณะของความร่วมมือ (Cooperating Education and Training) กำหนดให้นักเรียน เรียนภาคทฤษฎีที่สถานศึกษา สัปดาห์ละ 1- 2 วัน และฝึกอาชีพที่สถานประกอบการสัปดาห์ละ 3 - 4 วัน ตลอดระยะเวลา 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วนักเรียนจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วุฒิบัตร และใบรับรองการผ่านงาน ซึ่งสามารถทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระอย่างมีประสิทธิภาพ [7]

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของบุคคลได้บ่งชี้ถึงการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ผ่านมายังมีปัญหาอุปสรรคและรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอยู่มาก อาทิ ปิติภาคย์ ปิ่นรอด และคณะ [8] : พิษณุเวท โพธิ์เพชร [9]; สมชาย รุ่งรักษ์ [10]; อุดมศักดิ์ มณูศิลป์ [11]; อนันท์ งามสะอาด [12]; มนูญ แก้ว

แสนเมือง [13]; วรวิทย์ ศรีตระกูล [14] และชูศักดิ์ สุนทรกุล [15] ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกัน สรุปได้ว่า สถานประกอบการที่จะให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถาบันการศึกษา ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจในส่วนได้เสียต่อการฝึกกำลังคนของ มีขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติของทางราชการไม่เอื้อต่อความร่วมมือการจัดการและบริหารหลักสูตร ยุ่งยากต่อการจัดแผนการเรียน ทั้งในขณะที่นักศึกษาอยู่ในสถานศึกษา และอยู่ในสถานประกอบการ ด้านบุคลากร การนิเทศนักศึกษา ครูฝึกในสถานประกอบการและการเตรียมสถานที่พักอาศัยและสวัสดิการอื่น ๆ สื่อการเรียนการสอนคู่มือการปฏิบัติงานไม่มีกฎหมายข้อบังคับแนวปฏิบัติให้สภาอุตสาหกรรมและสภาหอการค้า ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการจัดการฝึกแรงงานทั้ง ๆ ที่สมาชิกเหล่านั้นมีหน้าที่พัฒนากำลังคนของชาติเพื่อการแข่งขัน ที่สำคัญในข้อค้นพบ ยังไม่มีรูปแบบในการจัดการระบบทวิภาคีที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน ทั้งที่สถานศึกษาและสถานประกอบการ รวมทั้งผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นส่วนสำคัญด้วย จากการประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ที่ผ่านมา

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในปัจจุบันต่างคนต่างจัดไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่มีมาตรฐานและข้อกำหนด และอื่น ๆ มีประเด็นปัญหา ดังนี้ (1) ปัญหาบทบาทของสถานศึกษา จะจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนในระบบนี้มีสมรรถนะพื้นฐาน มีความรู้ทางทฤษฎีเบื้องต้น อบรมจิตพิสัย ความรับผิดชอบและการวางแผนก่อนเข้าปฏิบัติการฝึกอบรมในสถานประกอบการ (2) ด้านสถานประกอบการ บทบาทที่สำคัญจะต้องเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจากงานจริง รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของสถานประกอบการนั้น ขาดแคลนครูฝึกและจัดหาครูฝึกที่มีความรู้ความชำนาญ มีทักษะในการถ่ายทอดการปฏิบัติงานและจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม (3) ด้านผู้เรียนและผู้ปกครอง ยังมีความเข้าใจในระบบนี้น้อยมาก มองการใช้แรงงานและอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น (4) ด้านความร่วมมือของสถานประกอบการ ยังมีข้อจำกัด ระเบียบปฏิบัติ การทำตามข้อตกลง สิทธิประโยชน์ที่ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ แนวทางความร่วมมือที่ให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ สถานประกอบการและสถานศึกษา ครูฝึกที่มีความรู้ในการถ่ายทอดการวัดผล ประเมินผลของสถานประกอบการ การเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมประกอบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 และ มีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้น มีแนวทางความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีกฎกระทรวงว่าด้วยด้วย ครูฝึกในสถานประกอบการส่งผลต่อการจัดรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

ขอบเขตของการวิจัย

1.ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาจากขอบข่ายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ธานินทร์ ศรีชมพูนุและคณะ [16] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา [17] โดยมุ่งเน้นพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัด

สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) ด้านการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการ 5) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ 6) ด้านการวัดผลและประเมินผล

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) บุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยฯ 20 คน ครูผู้สอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 85 คน นักเรียนนักศึกษาที่ศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 750 คน รวม 855 คน (2) บุคลากรในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้จัดการหรือเจ้าของกิจการ หรือหัวหน้างานบุคคล จำนวน 11 คน ครูฝึกสถานประกอบการ 11 คน รวม 22 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 877คน

2.2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 19 คน ครูผู้สอนจำนวน 72 คน นักศึกษา จำนวน 254 คน รวม 345 คน และกลุ่มบุคลากรในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้จัดการหรือเจ้าของกิจการ หรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร จำนวน 11 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 11 คน รวม 22 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 367 คน ได้มาดังนี้ (1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. and Morgan D.W.) และ (2) การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) [19]

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การวิจัยเชิงสำรวจ การสนทนากลุ่ม กับผู้เชี่ยวชาญ 11 คน และเทคนิคเดลฟาย ในการตรวจสอบความเหมาะสมกับองค์ประกอบการพัฒนารูปแบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการวิจัยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รวมทั้งศึกษาบริบทของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ได้ข้อสรุปสภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีปัจจุบัน มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านหลักสูตร
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการ
5. ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
6. ด้านการวัดผล และประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2556 และวิธีปฏิบัติที่ดีจำนวน 4 แห่ง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือแบบสอบถามสภาพปัญหาการดำเนินการบริหารระบบทวิภาคีมีลักษณะแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 ยกร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 นำเอาข้อมูลจากการศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา จากขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์รูปแบบมีรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยการจัดการ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผล ประเมินผลและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมาสังเคราะห์เนื้อหาเป็นร่างแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

นำร่างรูปแบบการจัดการระบบทวิภาคี เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อพิจารณาในด้านมาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และด้านมาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 คน นักวิชาการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 5 คน ผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 3 คน ครูสอนนักเรียนนักศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 3 คนและครูฝึกฝนสถานประกอบการ จำนวน 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้กำหนดไว้ 3 รอบ แต่ละรอบห่างกัน 2 สัปดาห์ ได้ดำเนินการดังนี้

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามได้ข้อมูลที่มีความเห็นสอดคล้องกันของการจัดการสนทนากลุ่มในแบบสอบถามชุดนี้มีคำถามปลายเปิดไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้และครอบคลุมทุกด้านของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้จัดทำมาสองระยะรวมทั้งการจัดทำการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น ปรับปรุงเครื่องมือที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา และคำนวณหาความสอดคล้องมาปรับปรุงใช้แบบสอบถามประเมินเป็นค่ามาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

รอบที่ 2 เป็นเครื่องมือชุดเดิมคือแบบมาตราส่วนประเมินค่า นำค่า IR พร้อมกับกำหนดเครื่องมือที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำเครื่องหมายไว้ในรอบแรก แล้วส่งกลับไปทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมกับซองติดแสตมป์ให้ผู้เชี่ยวชาญ ส่งกลับมาที่ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ เพื่อให้ยืนยันคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ นำมาวิเคราะห์ถ้ามีค่า IR ที่ได้ในแต่ละคำถามมีค่าน้อย ๆ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

รอบที่ 3 เป็นเครื่องมือที่ใช้ชุดเดิมได้กระทำเช่นเดียวกับรอบที่ 2 หลังจากได้รับตอบจากผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงสรุปผลของการวิจัย

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของมหาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.409-0.758 ด้านหลักสูตรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.436-0.737 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.435-0.735 ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.497-0.675 ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.451-0.668 และด้านการวัดผลและประเมินผลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.411-0.625 ในการวิเคราะห์เชิงยืนยันในแต่ละด้าน

พบว่า (1) ตัวบ่งชี้ด้านการบริหารจัดการทุกตัวเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง มีคุณสมบัติเป็นตัวแปรได้อย่างแท้จริง แต่ละตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (2) ตัวบ่งชี้ด้านหลักสูตร ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรด้านหลักสูตรแต่ละตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ทุกอย่างเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง มีคุณสมบัติเป็นตัวแปรได้อย่างดี พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้แต่ละตัวที่แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ตัวบ่งชี้ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการ ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง และมีคุณสมบัติเป็นตัวแปรได้เป็นอย่างดี ตัวบ่งชี้แต่ละตัวแตกต่างจากศูนย์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (5) ตัวบ่งชี้ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง มีคุณสมบัติตัวแปรได้เป็นอย่างดี แต่ละตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (6) ตัวบ่งชี้ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่าตัวบ่งชี้เป็นองค์ประกอบที่แท้จริง มีคุณสมบัติตัวแปรได้เป็นอย่างดี แต่ละตัวมีความแตกต่างจากศูนย์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น และผ่านการยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการ 5) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ 6) ด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาและสถานประกอบการ สนับสนุนบุคลากรและจัดสรรทรัพยากรเกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดให้มีการมอบวุฒิบัตรแก่ผู้ผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการ เน้นคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงานในสถานประกอบการ เน้นคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงานในสถานประกอบการ จัดการสอนภาคทฤษฎีให้สัมพันธ์กับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ สถานศึกษาและสถานประกอบการจัดทำข้อตกลงในเรื่อง ค่าใช้จ่าย สวัสดิการระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำรับผิดชอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการในการจัดการอาชีว-ศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญจากภาครัฐและภาคเอกชนถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้แก่สถานประกอบการ ผู้เรียน ครู และบุคลากร และร่วมกันจัดทำระเบียบและข้อกำหนดเรื่อง ค่าใช้จ่ายในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษากับสถานประกอบการต้องจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความมาตรา 8 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

สำหรับด้านหลักสูตรได้มีการคัดเลือกและสัมภาษณ์นักเรียนตามคุณสมบัติของหลักสูตร และความ ต้องการของสถานประกอบการ ร่วมกันแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเมื่อเกิดปัญหาขึ้นนอกนั้นยังมีองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบันนอกเหนือจากสถานศึกษา และสถานประกอบการแล้ว ยังมีองค์กร วิชาชีพ และองค์กรทางธุรกิจ เช่น สมาอุตสาหกรรม หอการค้า สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม เป็นต้น และยังมีองค์กรของรัฐอีกหลายองค์กร เช่น สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานจัดหางาน สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนในหลายประเทศ เกิดจากความร่วมมือที่ดีขององค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนซึ่งส่วนใหญ่จะจัดอยู่ใน รูปของการจัดหน่วยงานหรือองค์กรกลาง เช่น หอการค้าและอุตสาหกรรมในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน TAFE ในประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [19] ให้ ความหมายของเครือข่ายความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใด ๆ ได้ตก

ลงที่จะประสานเชื่อมโยงหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยกลุ่มเครือข่ายจะต้องแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน ทำนองเดียวกับ ผลิน ภูจรรย์ [20] ให้ความเห็นว่าความร่วมมือระหว่างกันสามารถแยกได้ออกเป็น 3 ระดับใหญ่ คือ 1) ความร่วมมือระหว่างกันระดับบุคคล 2) ความร่วมมือระหว่างกันระดับหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน และ 3) ความร่วมมือระหว่างกันระดับองค์กรกับองค์กร ซึ่งในการจัดการธุรกิจทั่วไปพบว่า ระดับของความร่วมมือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพในระดับใด ดังนั้นการจัดการ การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันในระดับบุคคล จึงในการจัดการธุรกิจทั่วไปพบว่า ระดับของความร่วมมือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพในระดับใด ดังนั้นการจัดการ การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันในระดับบุคคล จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานหลักที่ควรเร่งพัฒนาให้เกิดขึ้น เพราะการสร้างความร่วมมือในระดับบุคคลจะเป็นปัจจัยนำไปสู่ความร่วมมือในระดับหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน ได้เป็นอย่างดี และการร่วมมือระหว่างกันของหน่วยงานภายในองค์กรที่สูงมากขึ้นจะส่งผลทำให้การนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จในอัตราที่สูงขึ้น การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันการทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้อง การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยธุรกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ล้วนแล้วแต่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

และผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ศรีตระกูล [14] ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย สภาพปัญหาพบว่า ด้านการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ด้านหลักสูตรไม่มีหลักสูตรที่ใช้กับระบบทวิภาคีโดยตรง นักเรียนไม่ภาคภูมิใจในเมื่อจบหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนและการสอนขาดความต่อเนื่อง ครูไม่อยากสอนเนื่องจากนักเรียนขาดความสนใจ การวัดผลขาดการมีส่วนร่วม ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการไม่จัดครูฝึกในสถานประกอบการไว้ฝึกงาน เหมือนพนักงานปกติ สถานศึกษาและสถานประกอบการขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ไม่ทำข้อตกลงร่วมกันและจากปัญหาดังกล่าว วิทยาลัยได้ทดลองแนวทางการพัฒนาที่ได้ปรับปรุงแล้ว ผลการศึกษาได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน (1) ด้านบริหารจัดการ (2) ด้านหลักสูตร (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน (4) ด้านการฝึกงานในสถานประกอบการ (5) ด้านความร่วมมือและการประเมินผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีระดับความพึงพอใจ ระดับมากทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการอาชีวศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- [2] ชนะ กลิมาร์. (2548). การศึกษาระบบทวิภาคีหรือระบบฝึกหัด : กรณีศึกษาประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- [3] คณะอนุกรรมการด้านการผลิตและการวางแผนกำลังคนด้านอาชีวศึกษา. (2555). การวางแผนกำลังคนด้านอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [4] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2557, จาก http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc/Low/vec_law_2.pdf
- [5] ราชกิจจานุเบกษา. (2557). กฎกระทรวง การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2557, จาก http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc/Low/Ministerial%20Regulation_2.pdf

- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [7] กรมอาชีวศึกษา. (2541). ความหมายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2557, จาก <http://bec.ac.th/home/download/bilateral/01.pdf>
- [8] ปิติภาคย์ ปิ่นรอด และคณะ. (2546). แนวทางการพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [9] พิษณุเวท โพธิ์พีช. (2553). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของมหาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [10] สมชาย รุ่งรักษ์. (2549). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขายานยนต์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546). วิทยาลัยเทคนิคลำปาง. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [11] อุดมศักดิ์ มนุศิลา. (2551). รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยการอาชีพเฉลิมกษัตริย์. วิทยาลัยการอาชีพเฉลิมกษัตริย์. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [12] อนันท์ งามสะอาด. (2549). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้วยหลักการมีส่วนร่วม กรณีวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- [13] มนูญ แก้วแสนเมือง. (2546). การพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับวิทยาลัยการอาชีพหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. วิทยาลัยการอาชีพหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์.
- [14] วรวิทย์ ศรีตระกูล. (2556). การพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- [15] ชูศักดิ์ สุนทรกุล. (2550). ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- [16] ธานินทร์ ศรีชมพูและคณะ. (2557,กรกฎาคม-กันยายน). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ศึกษาศาสตร์. ปีที่16. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2557, จาก http://www.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/19126
- [17] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2557, จาก <http://www.kanpoly.ac.th/kan/tavi/tavi2.pdf>
- [18] บุญชุม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [19] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). ความหมายเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.oppn.opp.go.th/nt/index.php/2012-10-04-03-08-49/2013-08-16-07-45-45.html>
- [20] ผลิน ภูเจริญ. (2554, มกราคม-มีนาคม). กระตุ้นพลังจากภายในภารกิจของผู้นำร่วมสมัย. ราชบัณฑิตยสถาน. ปีที่36. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก http://www.royin.go.th/upload/246/FileUpload/2421_4384.pdf

รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดย วิจัยปฏิบัติการ

A MODEL OF TEACHER TRAINING LEARNING PROBLEM SOLVING PROCESS BY USING ACTION RESEARCH

สมชาติ สุขใส¹, ศิริ ศรีอาสนา², มานิตย์ อัญญาโพธิ์³

Somchat Suksai¹, Siri Thee-asana², Manit Anyabho³

¹นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²รองศาสตราจารย์ สาขา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขา ชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้ แบบกระบวนการแก้ปัญหา 2) สร้างรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาและ 3) ทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้วิจัยปฏิบัติการ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน และระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้วิจัยปฏิบัติการ ครูผู้ร่วมวิจัย 6 คน นักเรียน 173 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาแล้ว นำเสนอเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า

รูปแบบการฝึกอบรมครู มีองค์ประกอบดังนี้ 1) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร 2) กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 5) การสร้างหลักสูตร 6) เลือกกลยุทธ์ เทคนิค อุปกรณ์ในการฝึกอบรม 7) เลือกเครื่องมือในการฝึกอบรม 8) ดำเนินการฝึกอบรมและ 9) การประเมินผลและการบอกรับ การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา มี 5 ขั้นตอนคือ การระบุปัญหาการวิจัย การตั้งสมมุติฐานการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการสรุป รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหามีความเป็นไปได้เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้วิจัยปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การฝึกอบรมครู / การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

Abstract

This research had the objectives to :1) Study the training of teachers' learning management process and solve 2) Form the training of teachers' learning process. Problem solving and 3) Trial model of teachers' training learning problem solving process by using action research. Split step research into 3 phases. Phase 1 is the study of the teachers' learning problem solving process by experts. The 8 people in phase 2 form the training of teachers' learning problem solving process by using the Delphi technique modified through the expert. There are 20 people in phase 3 The trial model of teachers' training learning problem and solving process is done by using action research. The teacher action research will use 6 teachers and 173 students. The statistics used will be mean and standard deviation. There will also be a content analysis and descriptive analysis presentation.

The results are as follows : Model Teacher training with the following elements : 1) identify training needs of the organization 2) determined to practice. 3) determines the necessity of the trainees 4) objectives of training 5) creation course 6) choose the strategies, techniques Equipment in the training 7) select tools in training 8) implementation, training and 9) evaluation and feedback. Guidelines for the training of teacher's Boston learning problem solving is a 5 step process consisting of :1) Defining the problem research, 2) Set the research hypothesis. 3) Data collection, 4) Analysis 5)summary of the research. Model training for teachers' learning problem solving process is feasible reasonable and helpful. The students' satisfaction with the learning process was deemed to be high.

Keyword: Teacher Training , Learning Problem Solving Process

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเป้าหมายเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปครูบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิรูปการบริหาร การจัดการศึกษาตามแนวทาง หลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการ เรียนรู้เป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งโดยกล่าวไว้ในหมวด 4 มาตรา 22 แนวทางการจัดการศึกษา มีประเด็น หลัก 3 ประเด็นคือ 1) ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุดและกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ 2) สาระการเรียนรู้เน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา การประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้ต้องจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และ 3) ความแตกต่างของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การ เสนอปัญหาการณและ ประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกสาระการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะ เป็นผู้นำทางวิชาการและพัฒนาตนเองให้ ก้าวหน้าเป็น ครูมืออาชีพต่อไป[1]

จากสภาพปัจจุบันปัญหาการวิจัยที่เกิดขึ้นกับครูนั้น จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงแนวคิดครูใหม่ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาวิทยาการ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อันเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูและเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง งานวิจัยของครูต้องมุ่งแสวงหาคำตอบเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ไม่ควรใช้เวลาหรือยุ่งยากมากจนทำให้งานหลักการสอนได้รับผลกระทบ ต้องทำให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป้าหมายหลักของการวิจัยของครูไม่ใช่การสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับศาสตร์ของการสอน แต่เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือแสวงหาแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เมื่อสั่งสมมากขึ้นก็สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดประโยชน์กับการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนได้ ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาของครูที่ทำให้การวิจัยไม่พัฒนาและก้าวหน้าเท่าที่ควรด้วยเหตุผลดังนี้ 1) ความรู้ของครูที่ได้จากอบรมไม่เพียงพอที่จะทำให้ครูสามารถทำวิจัยแบบเป็นทางการได้โดยลำพังส่งผลให้ครูทำวิจัยไม่เสร็จและเกิดความท้อถอยในการทำวิจัยและท้ายที่สุดก็เกิดทัศนคติทางลบต่อการวิจัย 2) ครูไม่ได้เกิดการเรียนรู้อจากการศึกษาด้วยตนเอง สิ่งที่ครูได้มาไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติจริง และ 3) เป็นผลกระทบสืบเนื่องจากความยากลำบากของกระบวนการวิจัย จะยุติการทำวิจัยโดยมีผลงานวิจัยเพียงเรื่องเดียว ไม่ได้เกิดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงทำให้การทำวิจัยของครูไม่พัฒนาเท่าที่ควรส่งผลกระทบต่อพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อตามศักยภาพของตนเอง การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพครู[2]สอดคล้องกับ เวลช์ และโบลตัน [3] กล่าวว่า ปัญหาการวิจัยที่เกิดขึ้นกับครูที่ต้องการทำวิจัยมีหลายประการ ได้แก่ 1) ความกลัวเกี่ยวกับเทคนิคการทำวิจัย 2) ครูมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่างานวิจัยไม่ใช่อยู่ในขอบเขตของงานครูที่จะปฏิบัติได้ 3) ข้อยกจำกัดด้านเวลาในการทำวิจัยของครูในโรงเรียนที่ทำการวิจัย 4) มีความกังวลในหัวข้อวิจัยที่อาจจะกระทบความรู้สึกของพ่อแม่ผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง 5) การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและ 6) การต่อต้านในการทำวิจัยจากผู้บริหารเป็นต้น

จากมูลเหตุดังกล่าวผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ถ้าสามารถจัดการเรียนรู้อกระบวนการแก้ปัญหาหรือใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อให้สมบูรณ์และครบทั้งระบบ อันจะเป็นการจัดการเรียนรู้อที่ดี สามารถทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดที่สูงขึ้นและเป็นไปตามเกณฑ์การเรียนรู้อที่ติดลอดมีประสิทธิภาพเกิดทักษะการทางานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน รู้จักการวางแผนการทางาน สามารถเรียนรู้อได้ด้วยตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้อแบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้วิจัยปฏิบัติการ ยึดหลักการที่ว่า กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการแสวงหาความรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ การให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษาหาความรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนมีเครื่องมือในการเรียนรู้อตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรงในการใช้กระบวนการวิจัย ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อที่ลึกซึ้งมีความหมายต่อตนเอง และได้เพิ่มเติมกระบวนการเรียนรู้อของครูในการจัดการเรียนรู้อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา วิธีการและเนื้อหาในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อโดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อ และแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อแบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้วิจัยปฏิบัติการ ตลอดจนใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง สามารถจัดการเรียนรู้อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้วิจัย

ปฏิบัติการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยนักวิชาการ(Scholars) และนักปฏิบัติการ(Practitioners) ซึ่งมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการฝึกอบรมครู การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ดังนี้

- 2.1 แนวทางฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
- 2.2 เนื้อหาสำหรับการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
- 2.3 ข้อคิดอื่นที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

3. ระยะเวลาการวิจัย 1 เดือน (1 - 31 กรกฎาคม 2556)

4. สถานที่ทำการวิจัย หน่วยงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิสังกัด

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ รายงานวิจัย บทความและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการฝึกอบรมครู การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา ข้อค้นพบที่สามารถนำมาแจกแจงประเด็นสรุปสังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

5.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน เพื่อได้ร่างแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา โดยเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียงและกล้องบันทึกภาพ โดยผู้วิจัยขอคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ใช้การสัมภาษณ์อย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)นำผลที่ได้มาแจกแจงความถี่แล้วนำไปสร้างแนวทางการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย จำนวน 20 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยนักวิชาการ(Scholars)และนักปฏิบัติการ(Practitioners) ซึ่งมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับรอบที่ 1 ใช้แบบสอบถามปลายเปิด ส่วนรอบที่ 2 และ 3 ใช้แบบสอบถามปลายปิด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการฝึกอบรมครูและการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

3. ระยะเวลาการวิจัย 2 เดือน (1 สิงหาคม 2556 - 30 กันยายน 2556)

4. สถานที่ทำการวิจัย หน่วยงานที่ผู้เชี่ยวชาญสังกัด

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบ ตลอดจนความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง(Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูล โดยกำหนด 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรงเพื่อถามความสมัครใจ และความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัยในการร่วมวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

ขั้นที่ 3 ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้ นำส่งด้วยตัวเองและขอรับคืนด้วยตัวเองหรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียน แล้วรวบรวมแบบสอบถาม มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 4 ส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ดำเนินการส่งเช่นเดียวกับขั้นที่ 3 แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่รับคืน มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 ส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ดำเนินการส่งเช่นเดียวกับขั้นที่ 3 แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่รับคืน มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลค่ามัธยฐาน (Median) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้รูปแบบที่เหมาะสมต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านไว้ในแบบสอบถาม

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range) ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าระดับความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการที่นำมาสอบถามตามวิธีของบุญชม ศรีสะอาด[4]

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการ

1. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

กลุ่มผู้ร่วมวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนเชียงใหม่ประชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 6 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินและแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่ผ่านการวิเคราะห์และที่ปรับปรุงแล้ว พร้อมคู่มือการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

3. ระยะเวลาการวิจัย 3 เดือน (1 พฤศจิกายน 2556 - 31 ธันวาคม 2556)

4. สถานที่ทำการวิจัย โรงเรียนเชียงใหม่ประชานุสรณ์ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการ ตามขั้นตอน PAOR มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

5.1 วงรอบที่ 1

5.1.1 ขั้นการวางแผน (Planning) มีการดำเนินการดังนี้

จัดทำโครงการการฝึกอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยงานเฉพาะที่ต้องเลือกปฏิบัติ ความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม วัตถุประสงค์การฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม โดยกำหนดครูโรงเรียนเชียงใหม่ประชานุสรณ์ จำนวน 40 คน

5.1.2 ขั้นการปฏิบัติ (Action) มีการดำเนินการดังนี้

- 1) จัดฝึกอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
- 2) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) ประเมินผลการฝึกอบรม

5.1.3 ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสังเกตสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและนิเทศภายใน

5.1.4 ขั้นการสะท้อนกลับ (Reflection) นำข้อมูลที่ได้อภิบาลวิเคราะห์ผลการฝึกอบรมและสะท้อนผลการฝึกอบรม

5.2 วงรอบที่ 2

5.2.1 ขั้นการวางแผน (Planning) ประชุมครูเพื่อวางแผนการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา โดยกำหนดกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 6 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 1 คน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและวัฒนธรรม จำนวน 1 คน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คนและ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คนและ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 2 คน กำหนดนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้

5.2.2 ขั้นการปฏิบัติ (Action) มีการดำเนินการดังนี้

- 1) นำแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาทุกกลุ่มสาระทดลองใช้
- 2) จัดการนิเทศภายในตามแผนอย่างต่อเนื่อง

5.2.3 ชั้นการสังเกตการณ์ (Observation)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริง ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น การเก็บข้อมูลในแต่ละกิจกรรมมีดังนี้

- 1) ใช้การสอบถามรอบที่ 3 ผ่านการวิเคราะห์และที่ปรับปรุงแล้ว
- 2) การสังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมวิจัย โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในตามแผนอย่างต่อเนื่อง สรุปผลการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้แบบสอบถาม
- 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้แบบสอบถาม

5.2.4 ชั้นการสะท้อนกลับ (Reflection) มีการดำเนินการดังนี้

- 1) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติ และสรุปการดำเนินการต่อครู เพื่อทราบและแสดงความคิดเห็นจากข้อสรุปผลการดำเนินการทุกด้าน
- 2) ประชุมครูเพื่อวิพากษ์วิจารณ์ร่วมกันตรวจสอบสะท้อนข้อมูลที่เป็นผลจากการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการและสะท้อนข้อมูลจากการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 หาค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยโปรแกรมสำเร็จรูปนำค่าเฉลี่ยที่มาเทียบเกณฑ์การแปลความหมายตามวิธีของบุญชม ศรีสะอาด

ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา พบว่า

1.1 แนวทางการฝึกอบรมครู ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ประกอบดังนี้ 1)

กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร 2) กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 5) การสร้างหลักสูตร 6) เลือกกลยุทธ์การอบรม 7) เลือกเทคนิคการเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม 8) สรรหาเครื่องมือการฝึกอบรม 9) ดำเนินการฝึกอบรม และ 10) การประเมินผลและการป้อนกลับ

1.2 การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มี 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การระบุปัญหาการวิจัย 2) การตั้งสมมุติฐานการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูลและ 5) การสรุปผลการวิจัย

2. ผลการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน พบว่า

2.1. การฝึกอบรมครู มี 9 ขั้นตอนคือ กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตร เลือกลงยุค เทคโนโลยีการและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม สรรหาเครื่องมือในการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและการป้อนกลับ โดยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความเหมาะสมที่สุดและสอดคล้องสูงมากทุกข้อ

2.2 การจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดปัญหาการวิจัย 2) การตั้งสมมติฐานการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) สรุปและรายงานผล

2.3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของต้นร่างรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้านกระบวนการแก้ปัญหา พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

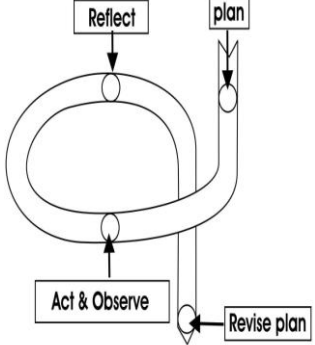
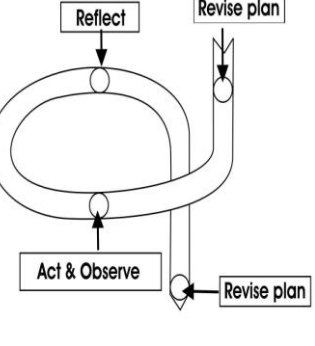
2.3.1 การฝึกอบรมครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3.2 การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

3.1 รายงานผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

วงจร AR (Loop1-2)	กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ
<p>Loop 1</p> 	<p>Plan : 1) จัดทำโครงการการฝึกอบรมเพื่ออนุมัติและดำเนินการ 2) แต่งตั้งคณะทำงาน 3) กำหนดเป้าหมายการทางาน 4) ติดต่อวิทยากร 5) จัดเตรียมเอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 6) จัดเตรียมสถานที่</p> <p>Act & Observe : 1)จัดฝึกอบรม 2) สังเกต สัมภาษณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3)ตรวจสอบความก้าวหน้าการเขียนแผนการเรียนรู้</p> <p>Reflect : 1)เป็นโครงการที่มีประโยชน์ 2)โรงเรียนให้การสนับสนุนดีมาก 3)บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วแต่ควรทำอีกครั้ง 4) ควรให้ครูสมัครใจเข้าร่วมการใช้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 5) ให้มีการประชุมชี้แจง วางแผน 6) ควร มีสื่อเทคโนโลยีที่พร้อมใช้งานเพื่อสะดวกให้การสืบค้นข้อมูล</p>
<p>Loop 2</p> 	<p>Revise Plan : 1)ประชุมชี้แจง 2) กำหนดการใช้แผน 3) จัดเตรียมสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆให้พร้อมและเพียงพอ 4) ตรวจสอบและอนุมัติการใช้แผน</p> <p>Act & Observe : 1) ดำเนินการใช้แผน 2) นิเทศการสอน 3) สังเกต สัมภาษณ์และสอบถามผู้ร่วมวิจัยและผู้เรียน</p> <p>Reflect : 1) ผู้เรียน ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจมาก 2) ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น 3)ผู้เรียนมีการพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีระบบ 4) ควรทำให้ครูทุกคนใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา</p>

3.2 ผลการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาของผู้ร่วมวิจัยรายชั้นตอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา รายชั้นตอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ผลศึกษาแนวทางการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา พบว่า

1.1 แนวทางการฝึกอบรมครู มี 10 องค์ประกอบดังนี้ 1) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร 2) กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 5) การสร้างหลักสูตร 6) เลือกกลยุทธ์การอบรม 7) เลือกเทคนิคการเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม 8) สรรหาเครื่องมือการฝึกอบรม 9) ดำเนินการฝึกอบรม และ 10) การประเมินผลและการป้อนกลับ ทั้งนี้เพราะว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ แนนเดอร์ [5] ได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรมไว้ดังนี้ 1) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร 2) กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณา 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 5) การสร้างหลักสูตร 6) เลือกกลยุทธ์การอบรม สรรหาเครื่องมือในการฝึกอบรม 7) ดำเนินการฝึกอบรมและ 8) การประเมินผลและการป้อนกลับ สอดคล้องกับสมคิด บางโม การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ กระชับและสามารถนำไปใช้ได้อย่างง่าย มี 5 ขั้นตอนคือ 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การออกแบบการฝึกอบรม 4) การดำเนินการฝึกอบรมและ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม

1.2 การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มี 5 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดปัญหาการวิจัย 2) การตั้งสมมติฐานการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุปัญหา ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายซักถามแสดงความคิดเห็น และ ผู้เรียนร่วมกันจัดบันทึก รวบรวมข้อมูล และ 5) สรุปและรายงานผล ทั้งนี้เพราะว่าการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหานี้ว่าเป็นนวัตกรรมที่บุคคลหลายฝ่ายคาดหวังว่าจะช่วยแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหามีกระบวนการวิจัยที่มีหลักการและวิธีการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนทำให้ครูยังคงมีบทบาทเป็นครูปฏิบัติการณ์ในห้องเรียนและขณะเดียวกัน ยังเป็นนักวิจัยที่ทำหน้าที่ค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาในห้องเรียนด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[6] ได้กล่าวว่า กระบวนการวิจัย คือ วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยและผลการวิจัยคือ ผลที่ได้มาจากการดำเนินการตามกระบวนการวิจัย ส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้โดยตรงคือครูและ ผู้เรียนฉะนั้นแนวทางการใช้การวิจัยในการเรียนการสอนจึงประกอบด้วย การใช้ผลการวิจัยและการใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนการสอน โดยผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ ครูให้ผู้เรียนทำวิจัยโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ครบทุกขั้นตอน เพื่อแสวงหาคำตอบหรือความรู้ใหม่ตามความสนใจของตน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยตามขั้นตอนคือการระบุปัญหาการวิจัย การตั้งสมมติฐานการวิจัย การพิสูจน์ทดสอบสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย

2. ผลการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา พบว่า

2.1. การพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรม มี 9 องค์ประกอบ คือ กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกำหนดวัตถุประสงค์ของ

การฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร เลือกลงยุคเทคโนโลยีการและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม สรรหาเครื่องมือในการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและการป้อนกลับ โดยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความเหมาะสมมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้เพราะว่าการฝึกอบรมเป็นการถ่ายทอดความรู้ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นเรื่องสำคัญ และจะต้องใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจ ตั้งใจ และปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับ แนนเดอร์ [5] ได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรม ไว้ดังนี้ กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณา กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร เลือกลงยุคการอบรม สรรหาเครื่องมือในการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและการป้อนกลับ

2.2 การจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุปัญหาการวิจัย ผู้เรียนร่วมกันค้นหาปัญหา ผู้เรียนร่วมกันแสดงเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาผู้เรียนร่วมกันกำหนดปัญหาการวิจัยและผู้เรียนร่วมกันสรุปประเด็นปัญหา 2) การตั้งสมมติฐานการวิจัย ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ผู้เรียนร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหาและผู้เรียนร่วมกันตั้งสมมติฐานการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายถึงวิธีการแก้ปัญหา ผู้เรียนร่วมกันศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหา ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย สรุป จดบันทึก และผู้เรียนร่วมกันสรุป ถึงสาเหตุของปัญหา 4) วิเคราะห์ ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุปัญหา ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายซักถามแสดงความคิดเห็นและผู้เรียนร่วมกันจดบันทึกรวบรวมข้อมูล และ 5) การสรุปผลการวิจัย ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันสรุปสาเหตุของปัญหา ผู้เรียนร่วมกันตรวจสอบ ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่มีระบบแบบแผนมีหลักเหตุผลและเชื่อถือได้ มีการวิเคราะห์ การควบคุมและมีการเขียนบันทึกและสรุปเป็นรายงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผู้เรียนร่วมกันช่วยกันหาข้อบกพร่องและผู้เรียนร่วมกันเขียนรายงานนำเสนอผลงานตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความเหมาะสมมากที่สุดและสอดคล้องสูงมาก เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถเลือกรับรู้ตามที่ตนเองสนใจและเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการค้นพบด้วยตนเองทำให้เกิดบรรยากาศเรียนรู้สนุกสนานเป็นกันเอง นักเรียนกล้าแสดงออกมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนทำให้นักเรียนได้นำเสนอผลงาน มีความเข้าใจในการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา เข้าใจวิธีการนำวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[6] ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา 1) ขั้นกำหนดปัญหา ปัญหาที่นำมาใช้ในบทเรียนอาจได้มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ภาพเหตุการณ์ การสาธิต การเล่าเรื่อง การให้ดูภาพยนตร์ สไลด์ การทนายปัญหา เกม ข่าว เหตุการณ์ประจำวันที่น่าสนใจ การสร้างสถานการณ์ บทบาทสมมุติของจริง หรือสถานการณ์จริง 2) ขั้นตั้งสมมติฐาน สมมติฐานจะเกิดขึ้นได้จากการสังเกต การรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงและประสบการณ์เดิม จนสามารถนำมาคาดคะเนคำตอบของปัญหาอย่างมีเหตุผล 3) ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นของการรวบรวมข้อมูลจากการอ่าน การสังเกต สัมภาษณ์ สืบค้นข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายหรือการทำการทดลอง มีการจดบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้คำตอบของปัญหาในที่สุด 4) ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นหรือทำการทดลองนำมาตีแผ่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการอภิปราย ซักถาม ตอบคำถาม แสดงความคิดเห็น โดยผู้สอนคอยช่วยเหลือและแนะนำ อันจะนำไปสู่การสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่อไปและ 5) ขั้นสรุปและประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาเป็นการสรุปข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ แล้วสรุปผลการเรียนรู้หลังจากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2.4 ผลการตรวจสอบรูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหา ทั้ง 3 ด้านมีความเป็นไปได้ เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ต่อการนำไปการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะว่า รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ เหมาะสมและมีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ชรี ฐะวิเชตร์[7] สมชาติ กิจยรรยง [8]และ สมคิด บางโม [9] กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการพัฒนาครูและมีประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อบุคลากรและองค์กร ดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร2) เพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรนั้น ๆ 3) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรให้ดีขึ้น 4) ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเมื่อเข้าสู่องค์กร5) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน 6) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดการขององค์กร 7) เพิ่มผลผลิตในการบริหารจัดการ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร 9) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร 10) ช่วยลดภาระในการสั่งการ การปกครอง 11) ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและ12) ทำให้องค์กรและบุคลากรมีความรู้เท่าทันในเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่หยุดยั้ง

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิจัยปฏิบัติการ พบว่า

3.1 ผลการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาของผู้ร่วมวิจัยรายชั้นตอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาเป็น ชั้นตอนที่ผู้สอนต้องศึกษาและหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมคิด วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและคิดหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้านทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับ ทิศนา แชมมณี [10] กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยนั้นครูควรช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและต้องเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในแต่ละชั้นตอน ทั้งทักษะกระบวนการทางสติปัญญาและทักษะกระบวนการทางสังคมศาสตร์ โดยในการจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัย สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[6] กระบวนการวิจัยหรือขั้นตอนการวิจัยช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน วิเคราะห์ปัญหา วางแผนกำหนดแนวทางการศึกษาเพื่อหาคำตอบของปัญหา/วิธีการแก้ปัญหา จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล สรุปผลและสรุปผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการวิจัย โดยการวิจัยโดยผู้เรียน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติจริงอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อตอบคำถามหรือข้อสงสัยบางประการ มีการบันทึกข้อมูลและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และประเด็นสำคัญคือมีความเป็นเหตุเป็นผลต่อการตอบคำถามที่ตั้งไว้ ซึ่งขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว จะช่วยบ่มเพาะวิธีการคิดอย่างมีเหตุผล ไม่เชื่อหรือหลงงมงายอะไรง่าย ๆ แต่จะสร้างกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในสมอง โดยใช้ วิธีการสังเกต จดบันทึก คิดค้น และวิเคราะห์หาคำตอบจนได้ข้อมูลที่สรุปอย่างมีเหตุผลที่ยืนยันว่าเป็นคำตอบของคำถามที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับปทัษ มาตรการ[11] การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย มีพื้นฐานมาจากการเรียนการสอนแบบสืบสวน ที่เน้นให้ผู้เรียนเริ่มจากกระบวนการ สืบสวนทดลองและค้นพบคำตอบได้ด้วยตนเองเป็นการเน้นกระบวนการค้นหาและตรวจสอบความรู้สร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหารายชั้นตอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนกล้าพูด กล้าทำ กล้าแสดงออก นักเรียนสามารถคิดหาเหตุผลและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดจนคิดแก้ปัญหาได้ เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ซึ่งทุกคนในกลุ่มหรือในชั้นเรียนมีส่วนร่วม กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาทางเลือกใน

การแก้ปัญหาที่หลากหลายและเหมาะสม สร้างบรรยากาศในห้องเรียนเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา
 แชมมณี[10] กล่าวว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ ผู้เรียนใช้ผลการวิจัยในการเรียนการสอนเป็นการ
 จัดการเรียน การสอนโดยให้ผู้เรียนสืบค้นและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาระที่เรียนด้วยตนเอง ผู้เรียนใช้
 กระบวนการวิจัยในการเรียนการสอน เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนทำวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัย
 ครบทุกขั้นตอนในการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ใหม่ที่สนใจ สอดคล้องกับโรงเรียนวัดอินทราราม[12] ได้
 ดำเนินการให้นักเรียนจัดทำการวิจัยในรูปแบบของโครงการ เช่น โครงการประเภทสำรวจรวบรวมข้อมูล โครงการ
 ประเภททดลอง โครงการประเภทสิ่งประดิษฐ์โครงการประเภททฤษฎี ปรากฏว่านักเรียนได้ดำเนินการได้เป็น
 อย่างดี

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542
 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค..
- [2] สุวิมล ว่องวานิช.(2554)การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 15 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [3] Welsh, L.A. & Bolton, D.L.(1995) Practical strategies for facilitating classroom teacher's involvement
 in action research. Education (Chula Vista, Calif.) Vol.115(Summer)
- [4] บุญชม ศรีสะอาด.(2553) การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่).พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- [5] Nadler. D.A.(1990) Role of Models in Organizational Assessment. In Lawyer, E.F., and Seashore,
 S.E.(eds.)Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational
 Behavior andThe Quality of Work Life. New York : John Wiley & son.
- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2552)ข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
 (พ.ศ.2552-2561).กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- [7] เพ็ชรี ฐะปะนีย์.(2548) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการฝึกอบรม.
 คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [8] สมชาติ กิจจรยง.(2550) เทคนิคการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- [9] สมคิด บางโม.(2551) เทคนิคการฝึกอบรมกับการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.
- [10] ทิศนา แชมมณี.(2548)การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้.
 พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [11] ปทีป เมธาคุณวุฒิ.(2547) การเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ :
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [12] โรงเรียนวัดอินทราราม.(2547) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง : รูปแบบที่คัดสรร.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

**The leadership development of school administrator under the Office of
Maha Sarakham Primary Education Service Area 3**

สายทอง ไตรยะวิภาค,¹ วรวรรณ อุบลเลิศ,² ประภัสสร ปรีเอี่ยม,³
Saitong Taiyawipark,¹ Worawan Ubonloet,² Prapatsorn Pree-IAM,³

¹ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2. พัฒนา
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3. ศึกษาผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 163 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับแบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบและแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มี
ผลการพัฒนาการศึกษาดีเด่น โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า มีโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 จุดประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบ
การพัฒนา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการ
พัฒนาทีมงาน ด้านการส่งเสริมความร่วมมือและด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา โดยมี
ขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา 2. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3.
การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ 4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล

3. ผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า

3.1 ระดับความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$)

3.2 ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$)

3.3 ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันว่ารูปแบบมีความสอดคล้องเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา ได้เสนอแนะว่า 1. ควรแยกจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นฝ่ายงานเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่มในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายงาน นั้น ๆ 2. ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้ครูทุกคนสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำที่แตกต่างกันไปตามความถนัดของแต่ละบุคคล 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายให้มี ความชัดเจน เข้าใจตรงกัน 4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนางานในหน้าที่ปฏิบัติของตน และ 5. หลักสูตรการจัดอบรมควรปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด นโยบายและทิศทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงทุกปีการศึกษา

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims : 1. study level of leadership of school administrators 2. development a model on leadership development of school administrators. 3. study the effect of the trial and modify the model of Leadership development of schools administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3. The sample group in this study consisted of 163 persons including school administrators, teachers and professionals. The instruments used in this research were questionnaires with 5 levels, conformity assessment and focus group discussion. The statistical used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and content analysis

The results showed that

1. The level of leadership of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3 by study the opinions of school administrators and teachers from the education administrators of the educational excellence school as the whole aspect found that the educational administrator have the leadership at a high level ($\bar{x} = 4.37$).

2. The result on development a model of leadership development of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3 showed that the structure of the model on leadership development of school administrators are 5 parts: Part 1 the principle ,Part 2 the purpose, Part 3 , the elements of development have 5 factors including , knowledge and vision aspect, ability on operation aspect , team work development aspect , promoting on cooperation aspect and good model aspect . There are 5 steps on development : 1.School context analysis 2. Workshops 3. Leadership development operation. 4. Monitoring, following and 5. evaluation.

3. Results on trial and improve on leadership development of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3 found that:

3.1 The level of satisfaction with the workshop on leadership development of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3 as a whole aspect found that , the satisfaction was at the highest level ($\bar{x} = 4.52$).

3.2 The level of leadership development of the school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3 as a whole aspect found that , there are strong leadership at the highest level ($\bar{x} = 4.52$).

The result of model improvement on leadership development of schools administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3. The experts confirm the consistent performance of the model. The suggest that 1. the way on development should separate for each department to organize a workshop to provide the leadership in developing more effective on such teams. 2. The performance of the task should develop leadership for all teachers that can act as a precursor to vary according to the aptitude of the individual 3. The preparation of Operations Manual for each party to have a clear understanding. 4. The teachers are involved in determining the pattern of development in their duty. 5. The training course should be updated to be consistent with the principles, concepts, policies and development direction which changes every year.

Keywords : Development model, the leadership of the school administrators.

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในระยะที่ผ่านมาทุกฝ่ายได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้ทันต่อกระแสเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เน้นกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล [4] [5] ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคนทุกระดับ ทั้งในระดับบริหารและในระดับปฏิบัติถือเป็นหน้าที่หลักขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดการพัฒนาบุคลากร ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารและผู้ร่วมงานควบคู่กันไป ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำในการผลักดันแผนและนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองที่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาสำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านมา คือ การบริหารจัดการที่มีระบบรวมศูนย์อยู่ส่วนกลาง ทำให้การบริหารการศึกษาขาดประสิทธิภาพ การที่สังคมไทยมีโครงสร้างการบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจและสั่งงานลดหลั่นกันมาเป็นชั้นๆ ไม่มีการกระจายอำนาจไม่มี ระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้นำระดับล่าง จึงไม่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์ไม่กล้าคิดกล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ๆ ที่

แตกต่างกันไปจากนโยบายที่สั่งการมาจากเบื้องบนหรือแนวปฏิบัติเดิมๆ ที่ทำกันมาช้านาน รวมทั้ง เมื่อได้รับโอกาสให้ฝึกฝน การรับผิดชอบ ตัดสินใจก็ขาดความรู้ ขาดทักษะการบริหารจัดการภายใต้บริบทของการจัดการศึกษา จึงไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ [2] สาเหตุความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะการทำงานที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทีมงานในโรงเรียน การทำงานไม่สอดคล้องประสานกันของทีมงาน ตั้งแต่ระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการ แนวปฏิบัติ จนถึงระดับ ผู้ปฏิบัติถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล เน้นการบริหารในรูปแบบของคณะบุคคล แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะขาดผู้นำที่มีคุณภาพ ขาดวิสัยทัศน์และขาดความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารทีม [4] ผู้นำ ถือเป็นบุคคลสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะผู้นำมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน การตัดสินใจดำเนินงานขององค์กรและองค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ [10] สอดคล้องกับ [6] ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนาต้องอาศัยความทุ่มเท พยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายชัดเจน ทำทหาย ทรัพยากรเพียงพอและมีคุณภาพที่สำคัญต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู รวมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูลแลน [11] ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร หากพิจารณาในแง่ของโรงเรียน หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ จะต้องเตรียมผู้นำรุ่นต่อไปไว้รองรับความต้องการของโรงเรียนในอนาคต จึงน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีของผู้นำโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 [1] ได้กำหนดทิศทางจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ บริบท รอบตัวผู้เรียนและพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ศึกษาค้นคว้า วิจัย พัฒนา ปรับองค์ความรู้ การจัดการความรู้ การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับศักยภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แข่งขันได้ในระดับสากล แต่ปัญหาที่พบจากการจัดการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยี ขาดการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา จึงทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา โรงเรียนหลายแห่งจะต้องพัฒนาเร่งด่วนตามข้อเสนอแนะของ สมศ. ในตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา และต้นสังกัด ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งการประเมินผลการศึกษา ในระดับชาติ การขับเคลื่อนขบวนการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสู่การแข่งขันที่มากขึ้น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตน พัฒนางาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จะต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีภาวะผู้นำ มีความรู้

ความสามารถและทักษะทางการบริหารจัดการอันเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน โดยสามารถที่จะสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วม และมีแรงจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 [1])

จากนโยบาย ทิศทางการจัดการศึกษา สภาพปัญหาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย ในฐานะผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต่อการรับผิดชอบการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้มองเห็นว่าการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีภาวะผู้นำเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพของการพัฒนา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้และวิสัยทัศน์อันกว้างไกลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตนโดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านคุณธรรม จริยธรรมมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล ชุมชนและองค์กรอันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ จึงมีความต้องการที่จะทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 163 คนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 30 โรงเรียน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (non- probability sampling) ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลการพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย [7] ดังนี้ และผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน

1.2 ครู จำนวน 120 คน ได้แก่ ตัวแทนงานวิชาการ ตัวแทนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวแทนงานงบประมาณ การเงินและพัสดุ และตัวแทนงานบริหารงานทั่วไป

1.3 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ประกอบด้วย

ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามและ

ผู้บริหารการศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ

2. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และผู้เชี่ยวชาญ

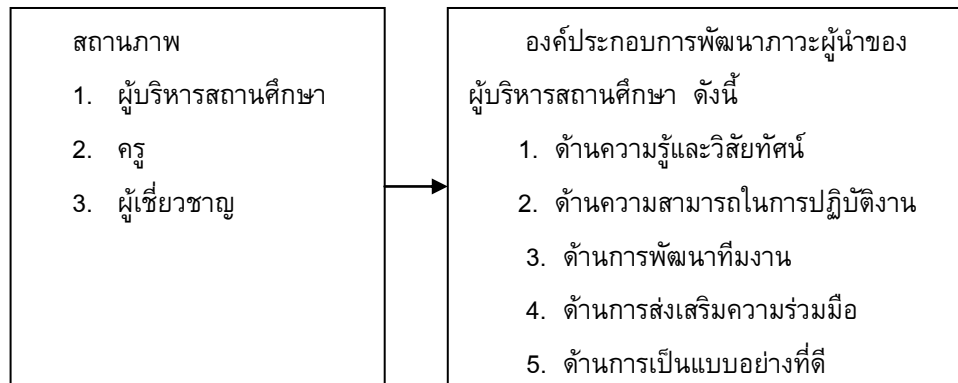
2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสมในการพัฒนาของรูปแบบ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทดลองใช้รูปแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา



แผนภาพ : กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนเนินการวิจัย และประชากรที่ใช้ในการวิจัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ประชากร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อตอบแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น จำนวน 15 โรงเรียน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อหาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้บริหารการศึกษาจากหน่วยงานอื่น เพื่อประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Connoisseurship)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการ ทดลองใช้ ดอบแบบสอบถามและสนทนากลุ่ม จำนวน 86 คน เป็นโรงเรียนที่มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นโรงเรียนที่มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงและผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีการขอลิเคิร์ต (Likert Type) คู่มือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและแบบการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. คู่มือการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
4. แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
5. แบบสอบถามระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
6. แบบสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion)

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ หลักการ แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างเครื่องมือวิจัยแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข
3. นำเครื่องมือการวิจัยไปตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสังกัด โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ไม่ใช่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914
 - 3.2 แบบสอบถามระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 75 คน เป็นโรงเรียนมีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น จำนวน 15 โรงเรียน

ระยะที่ 2 กำหนดร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 นำไปประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสมในการพัฒนาของรูปแบบ
 ระยะที่ 3 จดอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความต้องการเพิ่ม
 ประสิทธิภาพการศึกษา ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาผลการทดลองใช้
 และปรับปรุงรูปแบบและจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์
 เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม
 ศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มีผลการ
 พัฒนาการศึกษาดีเด่น โดยรวม พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ระดับมากที่สุด 1 ด้านคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.53$) และมีภาวะผู้นำอยู่ใน
 ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.43$)
 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.38$) ด้านการพัฒนาทีมงาน ($\bar{x} = 4.34$) และด้านความรู้ และ
 วิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.22$)

ตารางที่ 9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
 มหาสารคาม เขต 3 โรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น โดยรวม จำแนก
 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	โดยรวม		
	(\bar{x})	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้และวิสัยทัศน์	4.22	0.79	มาก
2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.38	0.74	มาก
3. ด้านการพัฒนาทีมงาน	4.34	0.66	มาก
4. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ	4.43	0.63	มาก
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.53	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.37	0.69	มาก

2. ผลการพัฒนาารูปแบบ

2.1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีโครงสร้างของรูปแบบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการ คือ การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและการประพุดิตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ การเปลี่ยนแปลงจนบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา อย่างมีคุณภาพ

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาเมืองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการพัฒนาของแต่ละด้าน ไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา มีขั้นตอนการพัฒนา คือ 1. การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา 2. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ 4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล

2.2 ระดับประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$)

3. ผลการทดลองใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.1 ผลการทดลองใช้

3.1.1 ระดับความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม พบว่า โดยรวม พบว่า มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$)

3.1.2 ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.54$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.53$) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.51$) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.50$) และด้านการพัฒนาทีมงาน ($\bar{x} = 4.49$)

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม จำแนกค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

รายการพัฒนาภาวะผู้นำ	โดยรวม		
	(\bar{x})	S.D.	ความหมาย
ด้านความรู้และวิสัยทัศน์	4.54	0.57	มากที่สุด
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.51	0.55	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาทีมงาน	4.49	0.56	มาก
ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ	4.50	0.53	มาก
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.53	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.56	มากที่สุด

3.2 ผลการปรับปรุง (Development : D₂)

ผลการปรับปรุงรูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion) จาก ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญยืนยันประสิทธิภาพความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา คือ 1. ควรแยกจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นฝ่ายงาน เพื่อให้มีภาวะผู้นำที่มในการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายงานนั้น ๆ 2. ควรพัฒนาภาวะผู้นำของให้ครู ทุกคนสามารถทำหน้าที่ เป็นผู้นำที่แตกต่างกันไปตามความถนัดของแต่ละบุคคล 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน 4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนางานในหน้าที่ปฏิบัติของตน 5. หลักสูตรการจัด อบรมควรปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด นโยบายและทิศทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงทุกปี การศึกษา

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนา การศึกษาดีเด่น โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจาก สถานศึกษาได้วิเคราะห์สังเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษานำมากำหนดนโยบาย วางแผนการ พัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ออกแบบการเรียนรู้ การใช้หลักสูตรประเมินและปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน โครงการพัฒนา การศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ [8] ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมี ออาชีพ จะต้องมองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถที่จะกำหนด กลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีทักษะที่สำคัญในการ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและ วิธีทำงานที่ชัดเจน สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อ กำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม ไวต่อการรับรู้ข่าวสาร

ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับมา จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาการศึกษาดีเด่น โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 จุดประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการส่งเสริมความร่วมมือและด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา 2. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ 4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความสอดคล้องเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบมีประสิทธิภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนามาจากสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษาตามกระบวนการบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษาและที่สำคัญผู้วิจัย ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกรอบแนวคิด วิธีการพัฒนาให้มีชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม มีความสอดคล้องเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$)

3. ผลการทดลองใช้ (Research : R₂) และปรับปรุง (Development : D₂) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

3.1 ผลการทดลองใช้

3.1.1 ระดับความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยากรมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์เป็นที่น่าเชื่อถือ หลักสูตรมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เนื้อหาสาระการอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งครูนักเรียนและชุมชนสอดคล้องกับนิพนธ์ กินาวงศ์ (2542 : 74) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้กันได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จเป็นผู้นำที่มีสมรรถภาพ ย่อมต้องฝึกฝนและพัฒนาภาวะผู้นำให้บังเกิดขึ้นกับตนเอง

3.1.2 ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การนำความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทั้ง 4 ฝ่าย มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างแม่นยำ การบริหารงานวิชาการเป็นไปตามขอบข่ายงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ การสร้างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาได้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนงานกิจการนักเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นไปตามศักยภาพและความสามารถของบุคคลการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนทั้งเป็นผู้รับบริการและผู้ให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพการบริหารจัดการทีมงานมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งผู้นำและผู้ตาม ทุกคนเข้าใจในวัตถุประสงค์และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมความร่วมมือด้านวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานและชุมชน สร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของ

นักเรียนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารและบุคลากรของตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต จึงส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สอดคล้องกับอภิววัฒน์ เจนเชี่ยวชาญ [9] ได้ศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระดมความร่วมมือผู้พัน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.2 ผลการปรับปรุงรูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion)

ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญยืนยันประสิทธิภาพความสอดคล้องเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการพัฒนา โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนดำเนินการพัฒนาในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจและเกิดแนวคิดร่วมของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และที่สำคัญระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีผลการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$)

ข้อเสนอแนะว่า คือ 1. ควรแยกจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นฝ่ายงาน เพื่อให้มีภาวะผู้นำที่มในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายงานนั้น ๆ 2. ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้ครูทุกคนสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำที่แตกต่างกันไปตามความถนัดของแต่ละบุคคล 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายให้มีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน 4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนางานในหน้าที่ปฏิบัติของตน และ 5. หลักสูตรการจัดอบรมควรปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด นโยบายและทิศทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงทุกปีการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาอื่น ๆ ได้

1.2 ควรนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.2 ควรทำการวิจัยที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อการพัฒนาตามภารกิจของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร. วรวรรณ อุบลเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรศ.ดร.ประภัสสร ปรีเอี่ยม อาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมทั้งส่งเสริมช่วยเหลือตลอดระยะเวลาดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบ

ขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาการบริหารจัดการการศึกษาที่ให้ความรู้
อันมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัยอย่างมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต ท่านผู้เป็นเจ้าของเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัย
นำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า ครู อาจารย์ที่ให้ความรู้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ขอขอบคุณครอบครัว
ญาติ พี่น้อง และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจสนับสนุนตลอดมา

คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีทั้งหมดบูชาพระคุณบิดา
มารดา ครู และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- [1] เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2556). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา
ระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. กลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา,
- [2] นิตินา เทียนทอง. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารวิจัย
และวัดผลการศึกษา. 24 มีนาคม.
- [3] นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [4] เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับ
แผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- [5] วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). รูปแบบการพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [6] วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). แผนกลยุทธ์ศาสตร์องค์กร. กรุงเทพมหานคร : อักษรภาพิพัฒนา. .
- [7] ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2553). เอกสารประกอบการอบรมโครงการอบรมพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ
ประจำปีงบประมาณ 2553. เชียงใหม่ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- [8] สุรศักดิ์ ปาแธ. (2543). สุ่มิติการเป็นนักบริหารมืออาชีพ. วารสารวิชาการ. 3(6) : 70-75, มิถุนายน.
- [9] อภิวัฒน์ เจนเชี่ยวชาญ. (2549) การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่น
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [10] Carnall, Colin A. (1990). **Managing Change in Organization**. New York: Prentice-Hall.
- [11] Fullan, M. (2001). **The New Meaning of Education Change**. (3rd ed.). London : Routledge Falmer.

ปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

THE PROBLEMS IN RESEARCH'S CONDUCTING OF GRADUATE STUDENTS MAJOR OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION, THEPSATRI RAJABHAT UNIVERSITY.

ภูวดล จุลสุคนธ์¹

Phuwadon Chulasukhont¹

¹อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัญหาในการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และ 2) เปรียบเทียบปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จาก 4 ศูนย์การศึกษา รวม 213 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามศูนย์การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหาจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัย ด้านหน่วยงานต้นสังกัด ด้านคุณลักษณะนักศึกษา ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประเภทของงานวิจัย หน่วยงานที่สังกัด และศูนย์การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัญหาการทำวิจัย, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the problems in research's conducting of graduate students major of educational administration Thepsatri Rajabhat University, and 2) the comparison of problems in research's conducting of graduate students when they were different status, The sample calculated with Yamane and drawn with stratifies random sampling consisted of 213 graduate students from 4 campuses of Thepsatri Rajabhat University. The research instrument was a questionnaire to a reliability of 0.966. The data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Scheffe's test.

The findings showed that:

1. In the graduate students' opinion, the problems in research's conducting were rated overall at a medium level. Considered all the cause aspects individually, they were ranged in descending order of their mean values as follows: university services aspect, workplace of student aspect, student characteristic aspect, curriculum and teaching aspect and advisor aspect.

2. The comparison of their opinion on the problems in research's conducting was shown that they had different opinion when they was different gender at a significance level of .05. However, their opinion was not different when they were different in age, marital status, position, research type, workplace and campus.

Keyword: Problems in Research's Conducting, Graduate Students, Educational Administration.

บทนำ

การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่นักศึกษาจะต้องศึกษา ค้นคว้า รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ขึ้นมา เพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับสาขาวิชานั้นๆ รวมถึงก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเอง และต่อหน่วยงานที่นักศึกษาสังกัด ดังนั้นสถาบันในระดับอุดมศึกษาจึงกำหนดให้การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาต้องมีการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้บัณฑิตที่จบออกไปมีความรู้ความเข้าใจ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น [9]

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีการกำหนดแผนการศึกษาไว้ 2 ปีการศึกษา และมีเวลาในการดำเนินการทำวิจัยอีก 3 ปีการศึกษา รวมทั้งหมด 5 ปีการศึกษา แต่ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ 40 เท่านั้นที่สามารถจบการศึกษาได้ภายใน 3 ปี โดยระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเฉลี่ยของนักศึกษาศิลปะโทในหลักสูตรดังกล่าว คือ 4 ปี 8 เดือน [6]

การที่นักศึกษาใช้เวลาในการศึกษาเกินกว่าระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด เนื่องจากยังทำวิจัยไม่แล้วเสร็จนั้น ก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการ เช่น ไม่สามารถรับนักศึกษาได้ตามแผน เนื่องจากยังมีนักศึกษาตกค้าง เกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่ปรึกษา เพราะนักศึกษาในความดูแลยังไม่สำเร็จการศึกษา เกิดการสูญเสียทางการศึกษาทั้งในส่วนตัวและสังคมส่วนรวม และยังมีผลต่อคุณภาพของงานวิจัยของนักศึกษาอีกด้วย ผู้วิจัยได้เห็นถึงปัญหาและความสำคัญของการทำวิจัยดังกล่าว จึงได้ศึกษาเรื่องปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำวิจัยของ

นักศึกษาในระดับดังกล่าว และจะส่งผลให้นักศึกษาที่จบการศึกษามีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจน รวมถึงมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 4 ศูนย์การศึกษา ประกอบด้วย ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ศูนย์ชัยบาดาล ศูนย์เดิมบางนางบวช และศูนย์ตาคลี ที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 ถึง 2557 รวม 213 คน

ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามของปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยสังเคราะห์แนวคิดของ [1] [4] [5] [8] และ [9] มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะนักศึกษา ด้านหน่วยงานต้นสังกัด ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัย ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา และแนวคิดของนักวิชาการที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา	พจน์ สะเพียรชัย (2550)	กาญจนาวีร์ ปัทมดิล (2551)	สมจิตร แก้วมณี (2551)	นุชนาถ ตุ่มภักจินาน (2551)	นันทน์กมล มีตรุฑ (2553)
ด้านคุณลักษณะนักศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านหน่วยงานต้นสังกัด	✓				✓
ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน		✓	✓	✓	
ด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓	✓

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 5 ด้าน ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นวิเคราะห์สถิติอ้างอิงทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษา ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 213 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเรียนอยู่ที่ศูนย์การศึกษาเดิมบางนางบวช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัย ด้านหน่วยงานต้นสังกัด ด้านคุณลักษณะนักศึกษา ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 ปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในภาพรวม

ข้อ	ปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษา	ระดับปัญหา		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณลักษณะนักศึกษา	2.86	0.35	ปานกลาง
2	ด้านหน่วยงานต้นสังกัด	2.95	0.48	ปานกลาง
3	ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา	2.10	0.49	น้อย
4	ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	2.29	0.55	น้อย
5	ด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัย	3.11	0.52	ปานกลาง
ภาพรวม		2.66	0.28	ปานกลาง

ส่วนผลการเปรียบเทียบปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประเภทของงานวิจัย หน่วยงานที่สังกัด และศูนย์การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายในด้าน พบว่า

ด้านคุณลักษณะนักศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีปัญหามากที่สุด คือ ความสามารถในการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักศึกษาบางคนไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูล อีกทั้งนักศึกษาที่มาเรียนในระดับบัณฑิตศึกษาส่วนมากมีครอบครัวแล้ว ดังนั้นอาจทำให้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการดูแลครอบครัว และภาระหน้าที่ในชีวิตประจำวัน รวมถึงอาจขาดทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อมาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการทำวิจัย สอดคล้องกับ [3] ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย และการบริหารจัดการตนเองของนักศึกษาเป็นปัจจัยความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ แต่ยังมีปัญหาในด้านดังกล่าว เช่น นักศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิทยานิพนธ์ อีกทั้งนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาส่วนใหญ่ เป็นผู้มีการกิจที่ต้องปฏิบัติงานประจำควบคู่ไปกับการศึกษาทำให้ไม่มีเวลาที่จะทุ่มเทกับการทำวิทยานิพนธ์อย่างเต็มที่ หากไม่รู้จักร่างแผนและไม่จัดสรรเวลาให้ก็จะกลายเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ได้

ด้านหน่วยงานต้นสังกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ภาระงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกคนมีภาระงานประจำ ซึ่งบางคนอาจได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่มาก จึงทำให้เวลาในการดำเนินการวิจัยลดลง สอดคล้องกับ [10] ที่ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ นักศึกษาขาดการจัดสรรเวลาในการทำวิทยานิพนธ์และการทำงาน รวมทั้งงานประจำที่ทำมีผลต่อการทำวิทยานิพนธ์ จึงทำให้นักศึกษาเกิดความท้อแท้ และเลือกทำงานโดยทิ้งวิทยานิพนธ์ไปก่อน การทำวิทยานิพนธ์จึงไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้

ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ วุฒิการศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา ความรู้และความเชี่ยวชาญในกระบวนการวิจัยของอาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงการปฏิสัมพันธ์และความเป็นกันเองระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แต่ละท่านมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด อีกทั้งอาจารย์แต่ละท่านยังเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำวิจัย ประกอบกับความเป็นกันเองกับนักศึกษา สามารถพูดคุยและเข้าพบ เพื่อขอคำปรึกษาได้ง่าย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับ [4] ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เพราะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีความใส่ใจและคอยติดตามการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาอยู่เสมอ แต่อาจมีปัญหายู้งานในเรื่องของจำนวนของอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาที่ยังมีไม่เพียงพอ

ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากรายวิชาในหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สาขาวิชาการบริหารการศึกษ เน้นการจัดการศึกษาโดยให้ความรู้แก่นักศึกษาทั้งในด้านทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้จริงในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นในเรื่องของคุณภาพของนักศึกษาเป็นหลัก อีกทั้งแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรกับกรอบระยะเวลาในการศึกษามีความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน ทั้งในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมเพิ่มเติม และกระบวนการในการสอบวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ [1] ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ปัญหาการทำ

วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ด้านหลักสูตร มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เพราะนักศึกษาเห็นว่าความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากหลักสูตรนั้นยังไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยได้

ด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกและการให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นเพราะ นักศึกษาอาจคาดหวังในการได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยค่อนข้างสูง แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ดูแลในส่วนของขั้นตอนการออกเอกสารในกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาอาจมีจำนวนไม่เพียงพอและมีภาระงานที่มากอยู่แล้ว ประกอบกับในแต่ละขั้นตอนต้องใช้เวลาในการดำเนินการพอสมควร จึงทำให้นักศึกษามองว่าเป็นปัญหาต่อการทำวิจัย สอดคล้องกับ [3] ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ พบว่า การบริการของสถาบันเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาที่กำลังทำวิทยานิพนธ์ ห้องสมุดที่เปิดให้บริการ นักศึกษาจะเข้าไปใช้บริการในช่วงระหว่างการทำวิทยานิพนธ์บ่อย รวมทั้งการติดต่อกับบัณฑิตวิทยาลัยด้วย ดังนั้นความพอเพียงของข้อมูลที่ค้นคว้าและการให้บริการของเจ้าหน้าที่จึงมีผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์

การเปรียบเทียบปัญหาการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่น่าสนใจที่ค้นพบมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะนักศึกษาเพศหญิงอาจมีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่านักศึกษาเพศชาย ทั้งการดูแลบ้าน การดูสมาชิกในครอบครัว และเรื่องอื่นๆ รวมทั้งยังมี พฤติกรรม อารมณ์ ความอ่อนโยน ความลึกซึ้งละเอียดอ่อนและรอบคอบมากกว่าเพศชาย สอดคล้อง [4] ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นักศึกษาชายและหญิงประสบปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์แตกต่างกัน โดยนักศึกษาหญิงมีปัญหามากกว่านักศึกษาชาย เพราะภาระและความรับผิดชอบทางครอบครัวของนักศึกษาหญิงมีมากกว่านักศึกษาชาย และ สอดคล้อง [2] ที่พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ผูกพันกับวิธีการคิด การพูด ความเชื่อ ทศนคติ และครอบครัว นอกจากนี้เพศหญิงยังมีความละเอียดอ่อน และสังเกตต่อสิ่งสิ่งที่เกิดขึ้น ในขณะที่เพศชายสนใจเฉพาะเรื่องสำคัญๆ ซึ่งอาจทำให้นักศึกษาหญิงประสบปัญหาการทำวิทยานิพนธ์มากกว่าเพศชาย

เปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่ามีด้านคุณลักษณะนักศึกษา และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีปัญหาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษากลุ่มอายุที่น้อยกว่า 30 ปี มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่ากลุ่มนักศึกษามีอายุมากกว่า ทั้งภาระส่วนตัว ซึ่งอาจรวมถึงภาระทางครอบครัวที่น้อยกว่าด้วย จึงทำให้นักศึกษากลุ่มนี้มีปัญหาในการทำวิจัยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก สอดคล้องกับ [3] ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พบว่านักศึกษาที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์แตกต่างกัน เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่จะมีอายุ 46 ปีขึ้นไป และบางส่วนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถปลีกเวลาบางส่วนเดินทางมาปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างถูกต้อง สม่าเสมอ อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบมากกว่านักศึกษาที่อายุน้อยกว่าด้วย

เปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาที่สมรสแล้ว นอกเหนือจากงานประจำและการทำวิจัยจะมีภาระทางครอบครัวที่ต้องดูแลด้วย รวมถึงนักศึกษาที่หย่าร้างหรือเป็นหม้าย ซึ่งบางคนอาจจะมีการดูแลบุตรเพียงฝ่ายเดียว จึงทำให้ประสบปัญหาในด้านนี้มากกว่านักศึกษาที่ยังโสด

สอดคล้องกับ [5] ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาสาขาวิชา การศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาที่มีสถานภาพสมรส จะขาดความ ต่อเนื่องในการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา เพราะมีภาระงานมากและมีภาระทางครอบครัวด้วย ทำให้ไม่มีเวลาเข้า พื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล ส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการทำวิทยานิพนธ์

เปรียบเทียบจำแนกตามศูนย์การศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มี ด้านการให้บริการของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้บริการของแต่ละศูนย์การศึกษาอาจมี ความแตกต่างกัน เนื่องด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ความชัดเจนการให้ข้อมูลแก่นักศึกษา รวมถึงลักษณะกิริยาท่าทาง บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ในแต่ละศูนย์ที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ ปัญหาในด้านนี้ที่นักศึกษาพบในแต่ละศูนย์การศึกษาไม่เหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ [7] ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าในวิทยาเขตประสานมิตร และวิทยาเขต สงขลา นักศึกษามีปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ไม่แตกต่างกัน เพราะเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการของแต่ละวิทยาเขตไม่ได้ เลือกปฏิบัติหรือให้บริการแก่นักศึกษาแต่อย่างใด

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัญญาวีร์ ปัทมดิลก และคณะ. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [2] ชนิกา ตูจินดา. (2553). **ครอบครัวกับการพัฒนา IQ EQ และ Q อื่น ๆ**. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [3] ธิดาพร ประทุมวี. (2553). **ปัจจัยความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [4] นันท์นภัส มีครุฑ. (2553). **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทหลักสูตรนิติศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [5] นุชนารถ สุภกิจธนากร. (2551). **ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [6] บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2557). **ข้อมูลจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- [7] บุษกร เพชรวิวรรธน์ และคณะ. (2534). **ปัญหาการทำปริญญาโทของนิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] พจน์ สะเพียรชัย. (2550). **สรุปการบรรยายพิเศษเรื่อง แนวคิดการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. วันที่ 11 สิงหาคม 2550, พิพิธภัณฑสถานจิตรลดา กรุงเทพมหานคร.
- [9] สมจิตร แก้วมณี. (2551). **ปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [10] อรุณศรี พุ่มนวล. (2552). **ความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

การพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา

THE DEVELOPMENT OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AFFECTING INTERGRATED SECONDARY SCHOOL EFFECTIVENESS.

รุ่งชีวา สุขศรี¹ พรรณี สุวัตถี² พิชญาภา ยืนยาว³ จตุรงค์ อินทรรุ่ง⁴

Roongcheewa Sooksri¹ Pannee Suwatthee² PitchayapaYuenyaw³ Chaturong Intrararong⁴

- 1นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
4ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา 2) ศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา และ 3) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนเด็กพิการ และผู้ปกครองเด็กพิการ จำนวน 666 คน จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 248 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอนเด็กพิการ และผู้ปกครองเด็กพิการ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์

2) ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่าตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวของโมเดลการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงและสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาพบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อม พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาโดยผ่าน

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการพัฒนารูปแบบโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 93.49$, $df = 91$, $p\text{-Value} = 0.41$, $RMSEA = 0.01$) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 79

คำสำคัญ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) study the factors that affecting integrated secondary school effectiveness, 2) study the causal relationship model affecting integrated secondary school effectiveness; and 3) investigate the correspondence between the developed theoretical model and the empirical data. The population of this study consisted of school administrators, teachers, and parents of integrated secondary schools in 2011 academic year. Multi-stage random sampling method was used to acquire a sample of 666 participants selected from entire 248 integrated secondary schools . The research instrument collected empirical data was 5-point rating scale questionnaires which have the Index of congruence (IOC) between .67 to 1.00 and the reliability of the instrument ranged was 0.99. The statistics analyzed by the percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis, and path analysis.

The results of the study were as follow.

1. There were 4 factors which influence the integrated secondary school effectiveness; leadership characteristics of administrator , administrative behaviors of administrator, the organizational climate, and strategic planning.
2. The result of studying the development of causal relationship model affecting integrated secondary school effectiveness found that the observable variables in each latent construct of theoretical model were consistent with the results of the second-order factor analysis. Three factors had direct influence on the school effectiveness of integrated 3 secondary school included organizational climate , strategic planning, and administrative behaviors of administrator were at .05 level of significance. Moreover, it found that leadership characteristics of administrator influence on the integrated secondary school effectiveness through the administrative behaviors of administrator , the organizational climate , and strategic planning at .05 level of significance.
3. The results of the investigating the correspondence of the causal relationship model revealed that the causal relationship model affecting the integrated secondary school effectiveness were consistent with the empirical data. In all factors can be described the school effectiveness of all factors in integrated secondary school approximately 79 percent.

Keywords: causal relationship model, integrated secondary school effectiveness

บทนำ

การได้รับการศึกษา ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชน ดังที่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (the universal declaration of human rights, 1948) และสหประชาชาติได้ระบุไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักสากลในการจัดการศึกษาสำหรับประชาชน ประเทศไทยได้จัดการศึกษาโดยคำนึงถึงถึงสิทธิทางการศึกษาตามหลักสิทธิมนุษยชนมาอย่างต่อเนื่อง ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวดสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ 8 สิทธิเสรีภาพในการศึกษา และในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 [1] ซึ่งระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ซึ่งการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพนั้น ได้รวมถึงกลุ่มคนพิการไว้ด้วย ทั้งนี้รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 หมวด 1 มาตรา 5 [2] โดยบัญญัติสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาของคนพิการถึงการได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษามีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ซึ่งในการจัดการศึกษาให้คนพิการในแต่ละประเภทนั้นสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบการจัดการเรียนร่วม เป็นรูปแบบการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งสำหรับคนพิการที่เป็นนโยบายของรัฐบาล ด้านการศึกษาตามยุทธศาสตร์การสร้างและกระจายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจากรายงานความก้าวหน้าการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการจัดการศึกษาให้แก่ผู้พิการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [3] ซึ่งจัดในรูปแบบของการจัดการเรียนร่วมภายใต้โครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม โดยมีเด็กพิการเข้าเรียนตามโครงการดังกล่าวประมาณ 6 แสนกว่าคน และรายงานของกระทรวงศึกษาธิการในปีการศึกษา 2554 มีโรงเรียนเรียนร่วมเพิ่มขึ้นเป็น 15,530 โรงเรียน [4] จากนโยบายและการดำเนินการของรัฐในด้านการจัดการเรียนร่วมตามที่กล่าวมานั้น ทำให้ทราบได้ว่ารัฐบาลประสบความสำเร็จในเชิงปริมาณ ส่วนในเชิงคุณภาพยังคงเป็นประเด็นที่น่าสนใจและควรศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาถึงประสิทธิผลของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมของนักวิชาการส่วนใหญ่พบว่า การจัดการเรียนร่วมยังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งจากผลการวิจัยของ เบญจชลธารันนท์ [5] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทบทวนการเรียนร่วมพบว่าผลของการดำเนินงานของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมที่ผ่านมายังไม่สามารถขจัดอุปสรรคบางประการในโรงเรียนทั่วไปที่เด็กและเยาวชนพิการเข้าไปเรียนร่วม ทั้งด้านเจตคติของผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการบริหารจัดการให้บรรลุผลโดยมีความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง บทบาทผู้บริหารมีผลต่อการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่างๆในห้องเรียนและในโรงเรียนให้ยืดหยุ่นเหมาะสมที่จะจัดการเรียนร่วม นอกจากนี้จากผลการสรุปการดำเนินงานโครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม ปีงบประมาณ 2550 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 [6] พบว่าโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมในหลายพื้นที่ ยังประสบปัญหาการดำเนินงานหลายประการ อาทิ ไม่มีการคัดแยกเด็กพิการที่มีความบกพร่องให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ การปรับสภาพอาคารเรียน ห้องน้ำ ไม่มีสื่อการสอนสำหรับเด็กพิการที่มีความบกพร่องแต่ละประเภท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรวีย์ ดอกกุหลาบ [7] พบว่า แนวพัฒนาการจัดการเรียนร่วม ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ควรจัดซื้อหรือจัดหาคู่มือ แนวปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพความพิการ ควร

เน้นทักษะการช่วยเหลือตนเอง ด้านสังคมและการประกอบอาชีพให้มากขึ้น ด้านงบประมาณควรเพิ่มเงินอุดหนุนให้แก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรวรรณ์ ธนพรชัยทิพย์ [8] ได้สรุปปัญหาการเรียนร่วมของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาแล้วคือ ปัญหาการจัดการเรียนร่วม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านงบประมาณ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้จากผลงานวิจัยของ สุภาพร ชินชัย [9] และอมร เผ่าเมือง [10] สรุปพบว่า ในการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ผ่านมานั้นโรงเรียนต่าง ๆ ได้รับความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ แต่ยังคงขาดความพร้อมในการจัดการด้านบุคลากร สถานที่ การเตรียมเด็กนักเรียนปกติ รวมทั้งผู้ปกครองของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และชุมชนทำให้โรงเรียนต้องประสบกับปัญหามากมาย นอกจากนี้แล้วจากการสังเคราะห์งานด้านการจัดการเรียนร่วมภาคปฏิบัติเพื่อนำสู่นโยบายการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนพิการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [11] ยังคงพบจุดอ่อนและอุปสรรคที่ควรได้รับการพัฒนา หลายประการด้วยกัน อาทิเช่น การเตรียมครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ ยังดำเนินการได้ไม่เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ครูจำนวนมากต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมในการสอนเด็กพิการ ครูผู้สอนต้องการความช่วยเหลือด้านสื่อ อุปกรณ์ในห้องเรียนเพิ่มขึ้น ต้องการการนิเทศ ติดตามทั้งจากภายในและภายนอก ต้องการความช่วยเหลือและร่วมมือในการพัฒนางานมากขึ้น การดำเนินงานของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมผ่านกลไกการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก ดังนั้นการรับนโยบายด้านการเรียนร่วมเพื่อสู่การปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการปฏิบัติงานและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ การสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนในหน่วยปฏิบัติซึ่งอาจยังไม่ยอมรับและไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นอุปสรรคสำคัญจึงต้องมีการเตรียมการอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิริลยา เรื่องโรจนวิชัย [12] ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามีอยู่หลายประการ เช่น ระบบบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน หลักสูตร ผู้ปกครองนักเรียน แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนพิการเรียนร่วมมักพบปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการที่มีความแตกต่างจากการบริหารโรงเรียนทั่วไป และจากการรายงานผลการดำเนินงานการปฏิรูประบบการศึกษาของ ชีระ รุญเจริญ [13] พบว่า การส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความต้องการพิเศษ สามารถดำเนินการได้ระดับหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมก็ยังคงเป็นประเด็นเป็นโจทย์ที่ควรศึกษาวิจัย ประกอบกับการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมในประเทศไทยยังมีค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยมีการศึกษาและพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยมีความคาดหวังว่าข้อค้นพบที่ได้จากการนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบได้ว่าองค์ประกอบใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา และสามารถนำไปพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารการจัดการเรียนร่วม และนำไปเป็นฐานข้อมูลในการจัดการเรียนร่วมให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐ และหลักสิทธิมนุษยชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา
- 2) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา

3) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา

วิธีดาเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนเด็กพิการ และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 689 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนเด็กพิการ และผู้ปกครองเด็กพิการ จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จำนวน 248 โรงเรียน กำหนดให้โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน 6 ครูผู้สอนเด็กพิการ 1 คน และผู้ปกครองเด็กพิการ 1 คน รวมทั้งสิ้น 744 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนเด็กพิการ และผู้ปกครองเด็กพิการในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficients) ของ แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนร่วม 8 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเพื่อนำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ระยะที่ 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามโดยได้รับคืนจำนวน 666 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.52 แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ และความโด่งโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์รูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปร

ตัวแปร	\bar{X}	SD	CV	Skewness	Kurtosis
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	4.05	.58	14.32	-.45	-.22
1. บุคลิกภาพด้านส่วนตัว	4.23	.56	13.24	-.61	.01
2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ	3.77	.74	19.63	-.49	.13
3. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.14	.63	15.22	-.60	.26
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	4.04	.60	14.85	-.43	-.21
1. การสร้างแรงจูงใจ	4.15	.68	16.39	-.48	-.26
2. การติดต่อสื่อสาร	4.06	.70	17.24	-.51	.22
3. การมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	4.18	.64	15.31	-.50	-.16
4. การตัดสินใจ	4.06	.67	16.50	-.53	-.28
5. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.80	.76	20.00	-.49	.11
6. การพัฒนาบุคลากร	3.98	.69	15.58	-.51	.32
บรรยากาศองค์การ	3.72	.69	18.55	-.34	-.11
1. นิเวศวิทยา	3.40	.92	27.06	-.41	-.20
2. มิติทางสังคมในองค์การ	3.82	.69	18.06	-.33	.13
3. ระบบสังคมในองค์การ	3.82	.72	18.85	-.42	.25
4. วัฒนธรรม	3.86	.73	18.91	-.51	.49
การวางแผนกลยุทธ์	3.67	.75	20.44	-.40	-.01
1. การกำหนดกลยุทธ์	3.64	.79	21.70	-.39	.04
2. การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	3.66	.80	21.86	-.44	.03
3. การติดตามประเมินผล	3.70	.77	20.81	-.38	-.01
	3.79	.71	18.73	-.68	.68
ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม					
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น	3.69	.82	22.22	-.66	.54
2. ความสามารถในการดำรงชีวิตอิสระของนักเรียนพิการ	3.85	.78	20.26	-.70	.84
3. ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน	4.02	.75	18.66	-.69	.58
4. ความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน	3.79	.76	20.05	-.58	.65
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.76	.80	21.28	-.53	.26
6. การให้บริการการเรียนร่วม	3.63	.81	22.31	-.56	.35

จากตารางที่ 1 พบว่าตัวแปรสังเกตได้ ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา จากการประเมินด้วยมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ส่วนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกัน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตัวแปรบุคลิกภาพด้านส่วนตัว (4.23) รองลงมาคือตัวแปรการสร้างแรงจูงใจ (4.15) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือตัวแปรนิเวศวิทยา (3.40) รองลงมาคือตัวแปรการให้บริการการเรียนร่วม (3.63) ผลการวิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมคือมีค่าน้อยกว่า 1 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 18.06 – 27.06 แสดงว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลมีความเหมาะสม ค่าความเบี่ยงเบนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคือ มีค่าน้อยกว่า 2 โดยจากผลการวิเคราะห์ ค่าความเบี่ยงเบน พบว่า ตัวแปรมีค่าความเบี่ยงเบนในช่วง -0.33 ถึง -0.70 โดยตัวแปรที่มีค่าความเบี่ยงเบนมากที่สุดคือบุคลิกภาพด้านส่วนตัว มีค่าเท่ากับ -0.61 ตัวแปรที่มีค่าความเบี่ยงเบนน้อยที่สุดคือ มิติทางสังคมในองค์กรการ มีค่าเท่ากับ -0.33 ค่าความโด่งของข้อมูลพบว่ามีค่าความโด่งอยู่ในช่วง -0.26 ถึง 0.84 โดยตัวแปรที่มีค่าความโด่งมากที่สุดคือความสามารถในการดำรงชีวิตอิสระของนักเรียนพิการ มีค่าเท่ากับ 0.84 และตัวแปรที่มีค่าความโด่งน้อยที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ -0.26 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ แสดงว่าทุกตัวแปรมีการกระจายใกล้เคียงโค้งปกติมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างได้

2. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบภายในของตัวแปรแฝง ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

		ASA	AIL	ASP	ASC	APS	ASS	PCL	PFL	TLC	MOD	COD	IOD	DOD	POD	TOD	OEC	OMC	OSC	OCC	SPF	SPT	SPM
ASA	Pearson Correlation	1	.814*	.695*	.766*	.769*	.818*	.461*	.670*	.511*	.461*	.483*	.440*	.525*	.623*	.585*	.710*	.705*	.722*	.712*	.771*	.783*	.755*
AIL	Pearson Correlation		1	.779*	.755*	.697*	.710*	.446*	.554*	.499*	.439*	.455*	.456*	.465*	.492*	.544*	.583*	.648*	.666*	.662*	.649*	.664*	.656*
ASP	Pearson Correlation			1	.732*	.721*	.672*	.495*	.552*	.551*	.470*	.480*	.507*	.517*	.534*	.576*	.504*	.673*	.686*	.684*	.647*	.636*	.658*
ASC	Pearson Correlation				1	.840*	.813*	.470*	.611*	.518*	.462*	.483*	.469*	.521*	.575*	.590*	.654*	.694*	.731*	.710*	.724*	.716*	.712*
APS	Pearson Correlation					1	.861*	.505*	.665*	.563*	.488*	.526*	.519*	.573*	.622*	.606*	.672*	.726*	.765*	.730*	.767*	.758*	.762*
ASS	Pearson Correlation						1	.478*	.703*	.528*	.462*	.498*	.468*	.557*	.668*	.619*	.742*	.723*	.769*	.751*	.811*	.803*	.794*
PCL	Pearson Correlation							1	.642*	.847*	.781*	.717*	.795*	.732*	.601*	.684*	.402*	.565*	.572*	.581*	.507*	.514*	.538*
PFL	Pearson Correlation								1	.690*	.611*	.651*	.599*	.682*	.752*	.682*	.660*	.647*	.688*	.683*	.716*	.723*	.746*
TLC	Pearson Correlation									1	.859*	.775*	.857*	.805*	.635*	.708*	.465*	.617*	.607*	.657*	.552*	.581*	.616*
MOD	Pearson Correlation										1	.760*	.815*	.736*	.579*	.671*	.412*	.544*	.523*	.582*	.482*	.511*	.544*
COD	Pearson Correlation											1	.767*	.739*	.623*	.686*	.448*	.588*	.582*	.593*	.532*	.574*	.565*
IOD	Pearson Correlation												1	.786*	.584*	.677*	.403*	.569*	.555*	.585*	.481*	.513*	.533*
DOD	Pearson Correlation													1	.714*	.725*	.400*	.594*	.594*	.623*	.657*	.657*	.657*
POD	Pearson Correlation														1	.730*	.627*	.633*	.633*	.633*	.633*	.633*	.633*
TOD	Pearson Correlation															1	.564*	.678*	.678*	.671*	.659*	.659*	.659*
OEC	Pearson Correlation																1	.709*	.688*	.688*	.688*	.688*	.688*
OMC	Pearson Correlation																	1	.794*	.785*	.785*	.785*	.785*
OSC	Pearson Correlation																		1	.852*	.852*	.852*	.852*
OCC	Pearson Correlation																			1	.852*	.852*	.852*
SPF	Pearson Correlation																				1	.852*	.852*
SPT	Pearson Correlation																					1	.852*
SPM	Pearson Correlation																						1

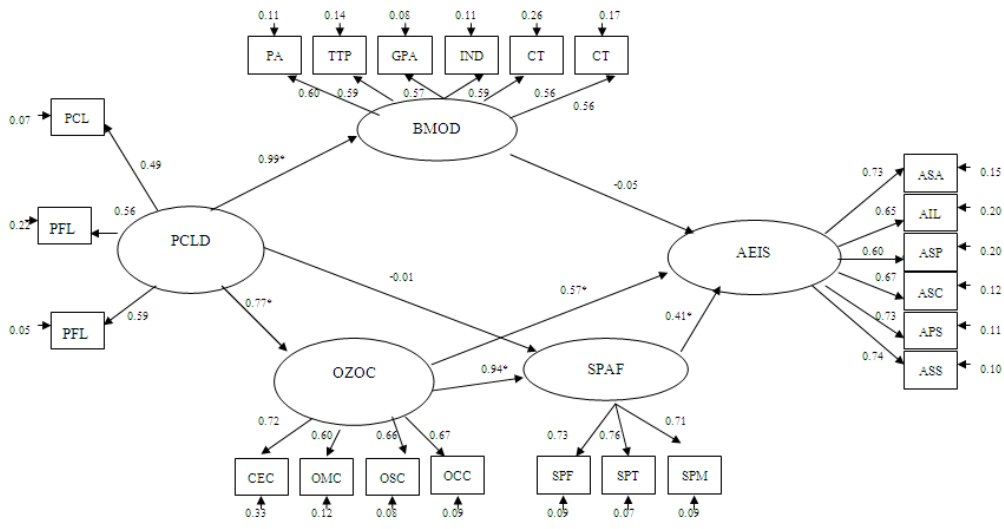
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 2 พบว่าเมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 22 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน ในทางบวก แสดงถึงเป็น

องค์ประกอบของตัวแปรแฝงนั้นจริง สอดคล้องกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ผลการพัฒนารูปแบบโดยการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 ผลการพัฒนารูปแบบโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบจำลองเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา (ก่อนพัฒนา) ดังภาพที่ 1



* p < .05

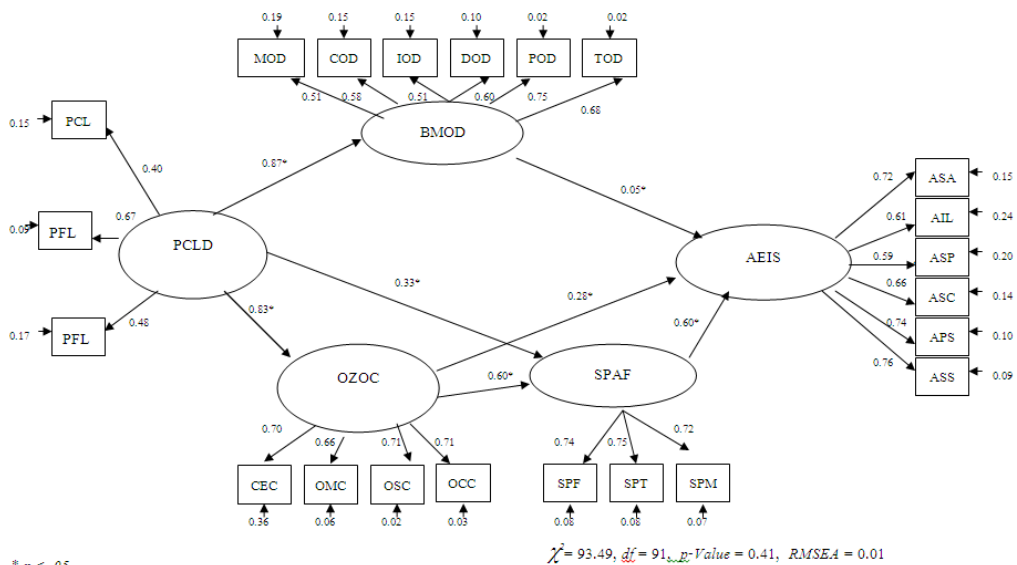
ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา (ก่อนพัฒนา)

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา (ก่อนพัฒนา)

จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา แสดงว่าองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝงของรูปแบบจำลองการวิจัย ถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามกรอบแนวคิดการวิจัยและสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง องค์ประกอบทุกตัวในแบบจำลองการวิจัยมีค่านำหนักองค์ประกอบสูงกว่า 0.30 ทั้งนี้ในแต่ละตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคงที่ของค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 1 โดยพิจารณาเลือกการกำหนดจากค่านำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมก่อนปรับรูปแบบจำลอง พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ในจำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่ามี 2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรง คือ บรรยากาศองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยผ่านบรรยากาศองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝงในรูปแบบจำลองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร (PCID) 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร (BMOD) 10

3) บรรยายการองค์กร (OZOC) และ 4) การวางแผนกลยุทธ์ (SPAF) โดยภาพรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 85 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย ภาพรวมแล้วมีเส้นอิทธิพลที่ยังไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ โดยดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบจำลอง ได้แก่ค่า Chi-square, *p-Value*, *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *SRMR* และค่า Largest Standardized Residual ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 2293.97 ที่องศาอิสระเท่ากับ 202 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.00 ดัชนี *GFI* เท่ากับ 0.76 ค่าดัชนี *AGFI* เท่ากับ 0.70 ค่าดัชนี *CFI* เท่ากับ 0.98 ค่า *SRMR* = 0.08 และค่า *RMSEA* = 0.13 แสดงให้เห็นว่าค่า Chi-square และค่า *p-Value* มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ ส่วนค่า *RMSEA* สูงกว่า .06 ค่า *GFI* น้อยกว่า .95 ค่า *AGFI* น้อยกว่า .90 ค่า *SRMR* มากกว่า .08 ซึ่งหมายความว่ารูปแบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงต้องมีการปรับและพัฒนารูปแบบจำลองเพื่อให้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

3.2 ผลการพัฒนาารูปแบบโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา (หลังพัฒนา)



* $p < .05$

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา (หลังพัฒนา)

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาแสดงว่าองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝงของรูปแบบจำลองการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามกรอบแนวคิดการวิจัยและสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับสอง องค์ประกอบทุกตัวในแบบจำลองการวิจัยมีค่านำหนักองค์ประกอบสูงกว่า 0.30 ทั้งนี้ในแต่ละตัวแปรผู้วิจัยได้กำหนดค่าคงที่ของค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 1 โดยพิจารณาเลือกการกำหนดจากค่านำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นอิทธิพลตามโมเดลการวิจัยทุกเส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 1) เส้นอิทธิพลจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารไปยังพฤติกรรมการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 2) เส้นอิทธิพลจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารไปยังบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 3) เส้นอิทธิพลจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารไปยัง แผนกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 4) เส้นอิทธิพลจาก พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.05 5) เส้นอิทธิพลจากบรรยากาศองค์การไปยังการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 6) เส้นอิทธิพลจากบรรยากาศองค์การไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.28 7) เส้นอิทธิพลจากการวางแผนกลยุทธ์ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักองค์ประกอบ 0.66

4.ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา

ตัวแปรผล (ตัวแปรตาม)	พฤติกรรมกร บริหารของผู้บริหาร			บรรยากาศองค์กร			การวางแผนกลยุทธ์			ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียน ร่วม		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวแปรเหตุ (ตัวแปรต้น)												
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	.87*	-	.87*	.83*	-	.83*	.83*	.50*	.33*	.77*	.77*	-
พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.05*	-	.05*
บรรยากาศองค์กร	-	-	-	-	-	-	.60*	-	.60*	.64*	.36*	.28*
การวางแผนกลยุทธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.60*	-	.60*

* $p < .05$ TE = อิทธิพลรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลพบว่ามืองค์ประกอบที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 องค์ประกอบ คือ บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.64 การวางแผนกลยุทธ์ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.60 และพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.05 และพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 องค์ประกอบคือ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลผ่านพฤติกรรมกรบริหารบรรยากาศองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม ด้วยค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.77 2) บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลผ่านการวางแผนกลยุทธ์ ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมด้วยค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.64 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การทานายนั้น องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในรูปแบบจำลองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร 3) บรรยากาศองค์กร และ 4) การวางแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การทานาย ร้อยละ 79.00 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามรูปแบบทางเลือกมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง ได้แก่ค่า Chi-square, p -Value, RMSEA, GFI, AGFI, SRMR และ ค่า Largest Standardized Residual มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 93.49 ที่องศาอิสระเท่ากับ 91 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.41 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีAGFI เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.00 ค่า SRMR = 0.02 และค่า RMSEA = 0.012 แสดงให้เห็นว่า ค่า Chi-square และค่า p -Value มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่า RMSEAน้อยกว่า .05 ค่า GFIมากกว่า .95

ค่า *AGF* มากกว่า .90 ค่า *SRMR* น้อยกว่า .05 ซึ่งหมายความว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์

2. ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง องค์ประกอบทุกตัวในโมเดลการวัดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.30 ขึ้นไปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาพบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ และพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อม พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาโดยผ่านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการพัฒนาารูปแบบโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาพบว่ามี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลโดยรวมมากไปหาน้อย คือ บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.64 การวางแผนกลยุทธ์ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.22 และพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.05 3.2) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้วยค่าอิทธิพลทางตรง .87 ส่งผลทางตรงไปบรรยากาศองค์การด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .83 ส่งผลทางตรงไปยังการวางแผนกลยุทธ์ด้วยค่าอิทธิพลทางตรง 0.33 ส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมบริหารของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.77 ส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การและการวางแผนกลยุทธ์ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.50 3. 3) พฤติกรรมบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.05 3. 4) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.28 3. 5) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงไปยังการวางแผนกลยุทธ์ด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.60 3.6) การวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน เรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.60

อภิปรายผล

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังพัฒนาแล้วพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อยประกอบด้วย 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศองค์การ 3) การวางแผนกลยุทธ์ และ 4) พฤติกรรมบริหารของผู้บริหาร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของรายองค์ประกอบตามค่าอิทธิพลรวม มีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.77 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด โดยผ่านตัวแปรพฤติกรรมการบริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ [14] ได้กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และความคิดเห็นของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ [15] เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ว่าการพัฒนาการพัฒนางานองค์การไปสู่องค์การสมรรถนะสูงซึ่งเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และมีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงบทบาทขององค์การด้วยโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามที่ ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) [16] ได้วิเคราะห์โรงเรียนในฐานะองค์การว่าโรงเรียนเหมือนเป็นระบบสังคมมีองค์ประกอบที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันและต่อประสิทธิผลองค์การ หรือส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม ทรัพยากรบุคคลแหล่งเงินทุน นโยบายและพันธกิจของคณะกรรมการบริหาร เทคนิควิธีการและวัสดุโครงสร้างปัจเจกบุคคลเป็นต้น รวมทั้งสมหมาย อำตจนกลอย ได้ศึกษาพบว่า [16] ตัวแปรภาวะผู้นำส่งผลทางตรงไปยังตัวแปรการวางแผนกลยุทธ์ด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .68 และผลการวิจัยของ [18] ธนวิน ทองแพง พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมนั้นนอกจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังต้องประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ย่อมแสดงให้เห็นทราบว่าหน้าที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการให้โรงเรียนมีประสิทธิผลได้นั้นต้องมีพฤติกรรมการบริหาร มีการวางแผนกลยุทธ์ มีการสร้างหรือมีบรรยากาศองค์การหรืออาจกล่าวได้ตามผลการวิจัยของ สมจิตร พึ่งหรรษพร [19] ที่พบว่าปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยระบบการเมือง

2. บรรยากาศองค์การมีค่าอิทธิพลรวมสูงเป็นอันดับสอง และมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา และมีอิทธิพลทางตรงต่อการวางแผนกลยุทธ์ รวมทั้งส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาโดยผ่านการวางแผนกลยุทธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญจันทร์ สีสันต์ [20] ที่ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน และรวมทั้งสอดคล้องกับความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาเพื่อเด็กและเยาวชนขึ้นอยู่กับการจัดการระบบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้านของการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านนักเรียน (S-Students) 2) ด้านสภาพแวดล้อม (E-Environment) 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน (A-Activities) 4) ด้านเครื่องมือ (T-Tools) ซึ่งองค์ประกอบย่อยในโครงสร้างซีทนั้นประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ และตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (Dubrin) [21] ได้ให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือแบบความเป็นผู้นำ ทักษะคิดและวิธีการเป็นผู้นำกับผู้นำได้บัญญัติว่ามีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ

3. การวางแผนกลยุทธ์มีค่าอิทธิพลรวมเป็นอันดับสาม และมีค่าอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมุกดา พัฒนะเอนก [22] ได้ศึกษาตัวแปรที่

เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารการได้ยีนโรงเรียนโสตศึกษาต้นแบบโดยการทดลองสองภาษา ซึ่งพบว่าการบริหารจัดการที่ดี (การวางแผน การจัดสรรปัจจัยต่างๆ) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนพิการ พรพรรณ สมบูรณ์ [23] ได้ทราบว่าองค์ประกอบและรูปแบบของการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทางานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษาการวางแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมการทางานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีค่าอิทธิพลรวมน้อยที่สุด และอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาโดยอิทธิพลทางตรงมาจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยงค์ ชูรักษ์[24] ที่พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจแบบใฝ่สัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และวิมลรัตน์ บุญชู [25] ได้ทำการวิจัย ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน คือ พฤติกรรมผู้บริหาร นอกจากนี้แล้ว ทรงยศ แก้วมงคล [26]ได้วิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้าน พฤติกรรมภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ดังนั้นผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารโดยผ่านพฤติกรรมการบริหารซึ่งจะทำให้โรงเรียนเรียนร่วมระดับมัศึกษามีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่3) พุทธศักราช 2553 .”ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก (12 กรกฎาคม 2553)
- [2] “พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพุทธศักราช 2551 .”ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 125, ตอนที่ 25 ก (5 กุมภาพันธ์ 2551)
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2556).รายงานความก้าวหน้าการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล.
- [4] กระทรวงศึกษาธิการ .(2553). ผลงาน 19 โครงการ 19 ความสำเร็จ ข่าวสำนักรัฐมนตรี(464/2553)
- [5] เบญจา ชลธารันท์. (2548).การสังเคราะห์งานด้านการจัดการเรียนร่วมสู่ภาคปฏิบัติเพื่อนำนโยบายการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สำหรับเด็กและเยาวชนพิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- [6] ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1. (2551). สรุปผลการดำเนินงาน โครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม ปีงบประมาณ 2550. ม.ป.ท..
- [7] สรวีย์ ดอกกุหลาบ. (2548). การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนมัธยมจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.
- [8] วรวรรธน์ ธนพรธัญทิพย์ .(2548) . สภาพและปัญหาการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และสตูล . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- [9] สุภาพร ชินชัย. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ. : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร.
- [10] อมร เผ่าเมือง. (2553) การบริหารจัดการเรียนร่วมตามโครงสร้างซีทีในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [11] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). การสังเคราะห์งานด้านการจัดการเรียนร่วมสู่ภาคปฏิบัติเพื่อนำนโยบายการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สำหรับเด็กและเยาวชน พิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- [12] วิริยา เรืองโรจน์วิชัย.(2547). สภาพปัญหาการจัดการศึกษาพิเศษของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการเรียนร่วม . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- [13] ชีระ รุญเจริญ . (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ : ข้าวฟ้า.
- [14] สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.ปริญญาดุสิตบัณฑิต.สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [15] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.(2554). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. แชนท์ โฟร์พรีนติ้ง จากัด: กทม.
- [16] Hoy and Miskel(2008). C. G. *Educational Administration Theory - Research - Practice*. 8th ed. Singapore: McGraw - Hill
- [17] สมหมาย อ่าดอนกลอย (2551). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [18] ธนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินญาณิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [19] สมจิตร พึ่งหรรษพร. (2552).การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [20] บุญจันทร์ สีสันต์ (2554).การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน. ปรินญาณิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [21] rungsima plengrat.(2555). ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.
< <http://www.gotoknow.org/posts/276455>>
- [22] มุกดา พัฒนะอนเนก. (2553) . การบริหารงานงานบริการไต้ยีนในโรงเรียนโสตศึกษาต้นแบบทดลองสองภาษาของประเทศไทย.ปริญญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [23] พรพรรณ สมบูรณ์. (2552). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทางานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา. ดุสิตบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- [24] ประยงค์ ชูรักษา . (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [25] วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [26] ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Management Model of the Talented for Educational Management Development in the Secondary Schools within the Northeastern Region

วินัย ทองภูบาล,¹ วิชัย วงษ์ใหญ่², จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์³, สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

Winai Thongpuban¹, Wichai Wongyai², Chamroenrat Chitchirachan³, Sanguanpong Chuanchom⁴

¹ นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ ผู้ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) ตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สร้างรูปแบบจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการประชุมกลุ่มสนทนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 349 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .94 ถึง .98 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดมาปรับปรุงรูปแบบ และขั้นที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบด้วยการประชุมกลุ่มสนทนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงเป็นรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สมบูรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ กรอบสมรรถนะของครูที่เป็นคนเก่งที่โรงเรียนต้องการ วัตถุประสงค์ของ การบริหารจัดการคนเก่ง และการนำการบริหารจัดการคนเก่งไปสู่การปฏิบัติ 2) กระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การระบุและการคัดเลือกคนเก่ง การจัดระบบงาน การพัฒนาและการสร้างเครือข่ายคนเก่ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการรักษาคนเก่ง 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย นโยบายของ

โรงเรียน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน คำนึงมาร่วมภายในโรงเรียน การสื่อสารภายในโรงเรียน และความตระหนักต่อคุณค่าของคนเก่ง 4) ผลผลิต ประกอบด้วยสมรรถนะของคนเก่ง ผลการปฏิบัติงานของคนเก่ง และศักยภาพของคนเก่ง 5) ประเมินผล ประกอบด้วย รูปแบบการประเมินคนเก่ง และเครื่องมือการประเมินคนเก่ง

2. ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{c} = 4.03$)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการคนเก่ง คนเก่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบ

Abstract

The objectives of this research were 1) to create the management model of the talented for educational management development in the secondary schools within the northeastern region. And 2) To check the feasibility of the management model of the talented for educational management development in the secondary schools within the northeastern region. Steps of research are divided into 3. Step 1 is create the model from studying about concept idea, theory and involved research. Check the appropriateness by focus group meeting with the experts. Step 2 is study about the feasibility of model by query school principal, head department or head personnel department and teacher of secondary schools within the northeastern region, school year 2554 who are samples that consist of 349 persons. The instrument collected empirical data was 5-point rating scale questionnaires. The Alpha reliability of the instrument ranged from 0.94 to 0.98. Analyze data to find mean (\bar{c}) and standard deviation (S.D.). Develop the operating feasibility elements that are in best to better level. And step 3 is check and confirm the feasibility of model by focus group meeting with the experts. Modify and adjust to be a perfect talent management model of secondary schools within the northeastern region. The results of the research were as follow.

1. A management model of the talented for educational management development in the secondary schools within the northeastern region are 5 elements; 1) Talent management strategy consist of task to do, talent teacher competency frame work, objectives of talent management and talent management to operation. 2) The process of talent management consist of human resource planning, Talent selection and Identification, work systems, talent development and networking, Performing, retention, 3) Factors of accomplishment consist of policy, administration structure, culture, share value, communication system and talent mindset, 4) Product are talent pools consist of talent competency, performance appraisal and potentials. 5) Evaluate; talent evaluation and talent evaluation tools.

2. The results of research brings a management model of the talented for educational management development in the secondary schools within the northeastern region that have the feasibility in best level ($\bar{c} = 4.03$).

Keyword: Talent Management, Talented, Secondary Schools, Model

บทนำ

ใน ค.ศ. 1980 เป็นจุดเริ่มต้นของยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Age) บนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge – Based) และมุ่งสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Based Society) ได้พบว่าทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Hard Asset) เช่น เครื่องจักร โรงงาน และเงินทุน มีบทบาทน้อยลง แต่ทรัพย์สินที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible Asset) เช่น ชื่อเสียง ภาพพจน์ ทรัพย์สินทางปัญญา และทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ มีบทบาทเพิ่มมากขึ้น [1] โดยทรัพยากรบุคคล (Human Resource, HR) เป็นทรัพย์สินขององค์กรที่มีคุณค่าและความสำคัญในการบริหารจัดการมากที่สุด [2] ซึ่งคนทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) หรือต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นรากฐานของการสร้างคุณค่าในสายตาของประชาชน หรือลูกค้าขององค์กร [3] เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประกอบภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร [4] การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management, HRM) ที่สำคัญคือ การวางแผนทรัพยากรบุคคลในลักษณะที่เรียกว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) เป็นการวางแผนการบริหารบนแนวคิดที่ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นเหมือนหุ้นส่วนหรือส่วนประกอบสำคัญของกลยุทธ์ในการที่จะบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างโอกาส ในการแข่งขัน เพราะบุคลากรที่มีความสามารถ และศักยภาพจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ด้วยการแสดงความเป็นผู้นำในองค์กร สามารถทำให้องค์กรสร้าง รักษา และชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน [3,5] คนจึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) ที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ [1] ดังนั้นบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ และความสามารถภายในองค์กรควรต้องได้รับการพัฒนา และการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันสมัย ทันทต่อความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และวิทยาการต่างๆ แล้วยังส่งผลโดยตรงต่อหน่วยงานในด้านของการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การธำรงรักษาซึ่งกำลังคนไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ในระยะยาวอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน [6] บุคลากรของหน่วยงานที่จัดได้ว่ามีความสามารถและศักยภาพสูง ในภาษาอังกฤษเรียกว่า Talent หรือ Talent People [7] ส่วนในภาษาไทยมีผู้เรียกไว้หลายชื่อ เช่น ผู้ที่มีวุฒิสามารถ [3] คนเก่ง คนดี หรือ พนักงานดาวเด่น [1] หรือ คนเก่ง [8,9] ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง [7] ซึ่งแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management, TM) [10] ไม่ว่าจะเป็นองกรณ์การในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงานได้มากกว่าคนปกติประมาณ 2 – 6 เท่า และปกติคนเก่งจะมีจำนวนประมาณร้อยละ 5 – 10 เท่านั้น [1] แต่คนเก่งมักจะมีบุคลิกลักษณะบางอย่างที่ทำให้ยากแก่การบริหาร การบริหารจัดการไม่สามารถใช้สิ่งจูงใจแบบเดิมๆ เช่น เงิน หรือตำแหน่งแต่เพียงอย่างเดียว [3] จำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพแตกต่างจากพนักงานอื่นๆ ทั่วไป [11] ขึ้นอยู่กับการปรับเปลี่ยน และประยุกต์ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ลักษณะธุรกิจ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร [10] ดังนั้น คนเก่ง หรือ Talent จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรในทุกระดับจะต้องมีหัวใจหรือจิตสำนึกของการสร้างคนเก่ง (Talent Mindset) ของตนเองให้เกิดขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของประชาชน คือ ข้าราชการ ดังนั้นข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ [12] ในสถานศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชนมีครูทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

วิธีการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 4 ครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยตรง ดังนั้นครูจึงควรเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง [13] และจากนโยบายที่ปรากฏใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการครู ด้วยการกำหนดสาระความรู้ สมรรถนะ มาตรฐานความรู้ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยการประเมินรอบแรกมีร้อยละ 65 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในการประเมินรอบสองสถานศึกษาพบว่ามีเพียงร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนาสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการผลิต และพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพราะการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูที่ไม่ได้เป็นคนเก่ง และมีใจรักมาเป็นครู ทั้งการพัฒนาครูยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพียงพอ ทั้งนี้นโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี 2543 จนถึงปัจจุบัน โดยในอีก 5 – 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ไว้ว่าจะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 [14] โดยมีผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลายหน่วยงานขาดการเตรียมยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมไว้รองรับความเชื่อในคุณค่า หรือศักยภาพของคน ผู้บริหารไม่ทราบวิธีการเพื่อดึงดูด รักษาและพัฒนาพนักงานที่มีทักษะฝีมือของหน่วยงานทำให้มีบุคลากรผู้จัดได้ว่าเป็นคนเก่งที่อยู่ในภาครัฐคิดจะลาออกจากหน่วยงานสูงกว่าหน่วยงานในภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ สาเหตุเนื่องมาจากคนเก่งของหน่วยงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับบทบาท และภาระงานที่มากกว่าคนอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการคนเก่งของภาครัฐต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขในเกือบทุกด้าน [3] ดังนั้น การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จับต้องได้ เช่น ที่ดิน อาคาร ทรัพย์สิน หรือเทคโนโลยี มาเป็นมนุษย์ เพราะต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นรากฐานของการสร้างคุณค่าขององค์กร [3] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการบริหารจัดการตามรูปแบบที่มีความเฉพาะ เป็นระบบอย่างมีขั้นตอน แตกต่างจากระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีพื้นที่มากที่สุดในประเทศไทย และมีปัญหาในการจัดการศึกษาซึ่งสะท้อนสภาพปัญหาจากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่สอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 –2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 11 – 25) ที่ได้เสนอเป้าหมายภายในปี 2561 ให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดีและมีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานพร้อมกับสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการศึกษารายงานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ นำมาจัดทำเป็นรูปแบบฉบับร่าง นำมาตรวจสอบความเหมาะสมโดยการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ที่ประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง นักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา และผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำรูปแบบที่ผ่านการปรับปรุงแล้วจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม นำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้รูปแบบประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 363 คน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประชุมกลุ่มสนทนาที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 ท่าน เพื่อแสดงความคิดเห็นและสอบถามระดับความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการเปรียบเทียบระหว่างระดับความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความเห็นด้วยของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาปรับปรุง และแก้ไขให้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับสมบูรณ์

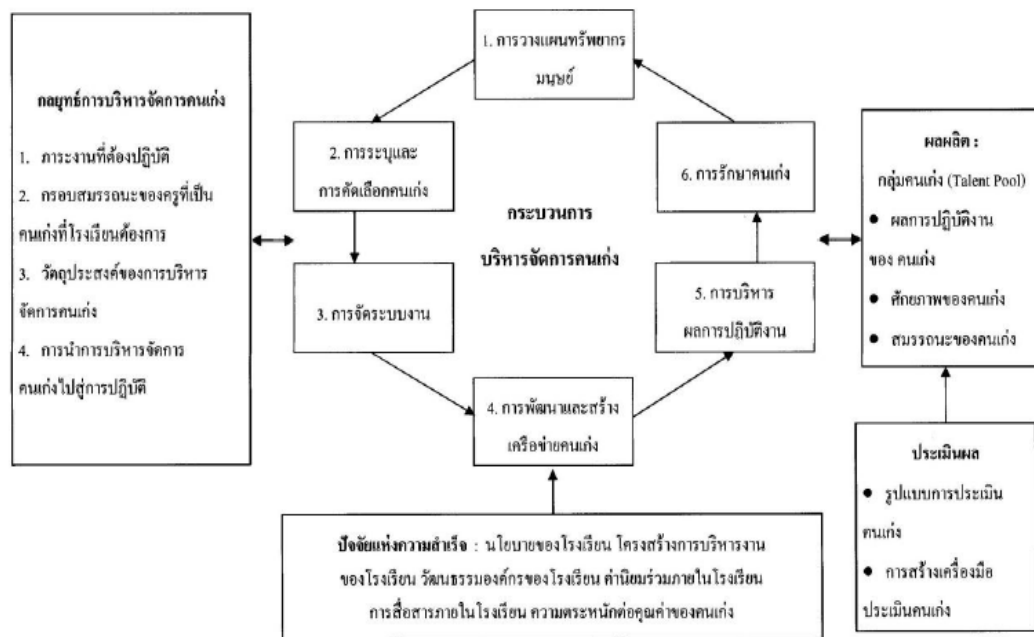
เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) แสดงระดับความคิดเห็นในความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปปฏิบัติ หาคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่

ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .94 ถึง .98 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.94 แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย 1) ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมปรึกษาหารือเพื่อระบุเป้าหมายหลักโดยการวิเคราะห์ตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แล้วนำมากำหนดแนวทางปฏิบัติ และงานหลักของโรงเรียนที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) กรอบสมรรถนะของครูที่เป็นคนเก่งที่โรงเรียนต้องการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมปรึกษาหารือเพื่อระบุสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของโรงเรียน จากนั้นโรงเรียนจึงมอบหมายบุคลากรที่อยู่ในงานหลักประชุมร่วมกันวิเคราะห์และระบุสมรรถนะในงาน (Job Competency) เสนอแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการคนเก่ง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการคนเก่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน พร้อมกับวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการสื่อสารการบริหารจัดการคนเก่งไปยังบุคลากรทุกคน 4) การนำการบริหารจัดการคนเก่งไปสู่การปฏิบัติ โรงเรียนจัดตั้ง

โครงการการบริหารจัดการคนเก่ง และแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการอย่างเป็นทางการซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ตัวแทนจากฝ่ายบริหาร หัวหน้างานบุคลากร และตัวแทนจากงานหลักตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยคณะกรรมการโครงการต้องมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงการบริหารจัดการคนเก่งกับเป้าหมายหลักของโรงเรียน แล้ววางแผนการบริหารจัดการคนเก่งแบบเชิงรุกอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งวางแผนในการติดตามการประเมินความสำเร็จ และการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการคนเก่งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติต้องดำเนินการตามลำดับได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งร่วมกันศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากระบบข้อมูลบุคลากร นำมาจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนการสืบทอดตำแหน่ง และความต้องการกำลังคนในอนาคตของงานหลักตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ 2) การระบุและการคัดเลือกคนเก่ง โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งมาทำหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกครูในโรงเรียน โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งต้องพิจารณาและระบุคุณสมบัติของคนเก่งที่ต้องการสรรหาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ 1 จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งงาน หรือครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย แล้วประชาสัมพันธ์โครงการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจ และครูที่มีคุณสมบัติตรงตามที่โครงการบริหารจัดการคนเก่งต้องการเห็นความสำคัญ ยินดีสมัครเข้าร่วมโครงการ จากนั้นคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกคนเก่งจึงดำเนินการสรรหา คัดเลือกคนเก่งจากครูที่สมัครเข้าร่วมโครงการ และต้องประกาศผลการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ 3) การจัดระบบงาน โรงเรียนโดยฝ่ายบริหารร่วมกับคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้เอื้อต่อการดำเนินการของโครงการบริหารจัดการคนเก่ง ออกแบบโครงการและกิจกรรมของโรงเรียนตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติจากการกำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ 1 จากนั้นโรงเรียนจึงออกคำสั่งแต่งตั้งทีมงาน และพี่เลี้ยงของครูที่ผ่านการคัดเลือกเข้าโครงการอย่างเป็นทางการ 4) การพัฒนาและการสร้างเครือข่ายคนเก่ง คณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งร่วมกับครูที่ผ่านการคัดเลือกร่วมกันประเมินหาช่องว่างการพัฒนา (Assess) ระหว่างคุณสมบัติของครูที่มีอยู่กับคุณสมบัติของคนเก่งที่โรงเรียนต้องการ นำมากำหนดวิธีการเรียนรู้ และพัฒนา (Acquire) แล้วจัดทำเป็นกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework, EAF) จากนั้นครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan, IDP) โดยเลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามความถนัด และวิธีการที่เหมาะสม เสนอคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อให้ความเห็นชอบแนวทางในการพัฒนาครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการ ได้แก่ (1) การสอนงานโดยผู้สอนงานที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ (2) การจัดฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ (3) การจัดให้มีการศึกษาดูงานกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียง (4) การจัดหาทุนสำหรับการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ (5) การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย (6) การจัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (K.M. Team) การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) และการศึกษาค้นคว้าโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (8) การสร้างระบบเครือข่ายของคนเก่งให้เป็นชุมชนคนเก่ง (Talent Community) ด้วยการวางระบบในการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และ (9) การประเมินผลการพัฒนาเพื่อให้ครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการได้ทราบและปรับปรุงแก้ไขตนเอง 5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายตามงานหลักให้ชัดเจน จากนั้นจึงจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานให้ครูที่เป็นคนเก่งได้ทราบและปรับปรุงแก้ไขตนเอง และ 6) การรักษาคคนเก่ง โรงเรียนต้องปฏิบัติต่อครูโดยการสร้างโอกาสให้คนเก่งมีความก้าวหน้าในสายงาน ให้คนเก่ง

ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ทำให้คนเก่งเกิดความผูกพัน ทางสังคมกับโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเปิด ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานให้เอื้อต่อลักษณะนิสัยของคนเก่ง องค์กรประกอบที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ โรงเรียนต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้กระบวนการในการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยโรงเรียนต้องปฏิบัติดังนี้ 1) ด้านนโยบายของโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและสอดคล้องกับการบริหารจัดการคนเก่ง พร้อมกับกำหนดคุณสมบัติของคนเก่งให้สอดคล้องกับภารกิจ และวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน 2) ด้านโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน โรงเรียนควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมกับปรับระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการบริหารจัดการคนเก่ง 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โรงเรียนต้องทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันเพื่อให้โครงการบริหารจัดการคนเก่งสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้ทุกฝ่าย ทุกสายงาน เกิดความเสมอภาคในการทำงาน 4) ด้านค่านิยมร่วมภายในโรงเรียน โรงเรียนต้องทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนยึดถือ และพึงปฏิบัติร่วมกันในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเอื้อต่อการบริหารจัดการคนเก่งโดยการทำให้กลุ่มคนเก่งกับบุคลากรอื่นๆ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน และมุ่งเน้นการดำเนินงานไปที่เป้าหมายหลัก และไปในทิศทางเดียวกัน 5) ด้านการสื่อสารภายในโรงเรียน โรงเรียนต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการบริหารจัดการคนเก่งที่ถูกต้องตรงกันทั่วทั้งโรงเรียน และ 6) ความตระหนักต่อคุณค่าของคนเก่ง โรงเรียนต้องร่วมกันกำหนดบทบาท และหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคนเก่งให้ชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจที่มีความสำคัญ ทั้งการสร้างนวัตกรรม และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต กลุ่มคนเก่ง (Talent Pool) เกิดขึ้นจากกระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง โดยครูที่เป็นคนเก่งมีคุณสมบัติดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานของคนเก่ง คนเก่งต้องแสดงออกมาในระหว่างการทำงานโดยการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงาน มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง และสามารถเป็นแม่แบบของผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ศักยภาพของคนเก่ง คนเก่งต้องแสดงความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวออกมาแล้วส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามจุดมุ่งหมายทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งได้แก่ (1) ความสามารถในการตัดสินใจในภาวะวิกฤต (2) ความสามารถในการแก้ปัญหา (3) ความสามารถในการจัดการ (4) มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา (5) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (6) การมีภาวะผู้นำ (7) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ (8) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 3) สมรรถนะของคนเก่ง คนเก่งจะต้องมีความรู้ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละคนซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สมรรถนะของคนเก่งได้แก่ (1) มีคุณธรรมและจิตสำนึก (2) มีความฉลาดรู้ (3) มีสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ (4) มีสุขภาพกายและจิตที่ดี (5) มีทักษะในการสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่น (6) มีแรงบันดาลใจในการทำงาน (7) มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (8) มีความรับผิดชอบ และ (9) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม องค์กรประกอบที่ 5 ประเมินผลโรงเรียนดำเนินการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และการมีคุณสมบัติของคนเก่ง ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดประกอบด้วย 1) รูปแบบการประเมินคนเก่ง คณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งดำเนินการให้ครูที่เป็นคนเก่งประเมินตนเอง ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงของคนเก่งและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับคนเก่ง 2) เครื่องมือการประเมินคนเก่ง คณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งร่วมกันดำเนินการออกแบบ และจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินศักยภาพ ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานหลักตามที่กำหนดไว้ พร้อมกับกำหนดระดับของคนเก่งที่ได้จากการประเมินผล

2. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานบุคคล และครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปปฏิบัติ จำแนกตามองค์ประกอบ

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ความเป็นไปได้ในการนำ รูปแบบไปปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง	4.12	0.77	มาก
2. กระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง	3.85	0.86	มาก
3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	4.09	0.80	มาก
4. ผลผลิต	4.11	0.70	มาก
5. ประเมินผล	4.00	0.81	มาก
รวม/เฉลี่ย	4.03		มาก

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.03$) โดยองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด คือ กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง ($X = 4.12$) รองลงมาคือ ผลผลิต ($X = 4.11$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ($X = 4.09$) ประเมินผล ($X = 4.00$) และกระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง ($X = 3.85$) ตามลำดับ และจากผลการยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบจากการประชุมกลุ่มสนทนาของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นโดยรวมว่ารูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย 1) ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ 2) กรอบสมรรถนะของครูที่เป็นคนเก่งที่โรงเรียน 3) วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการคน และ 4) การนำการบริหารจัดการคนเก่งไปสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การระบุและการคัดเลือกคนเก่ง 3) การจัดระบบงาน 4) การพัฒนา และการสร้างเครือข่ายคน 5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน และ 6) การรักษาคคนเก่ง องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) นโยบายของโรงเรียน 2) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน 4) ค่านิยมร่วมภายในโรงเรียน 5) การสื่อสารภายในโรงเรียน และ 6) ความตระหนักต่อคุณค่าของคนเก่ง องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต คือ กลุ่มคนเก่ง ซึ่งเป็นครูที่มีคุณสมบัติประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานสูง 2) ศักยภาพสูง และ 3) สมรรถนะสูง และองค์ประกอบที่ 5 ประเมินผล ประกอบด้วย 1) รูปแบบการประเมินคนเก่ง และ 2) เครื่องมือการประเมินคนเก่ง

ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด คือ กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง รองลงมาคือ ผลผลิต ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประเมินผล และกระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับนี้มีความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนได้ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่จัดทำขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งเป็นอันดับแรก โดยเน้นที่การคิดวิเคราะห์และวางแผน กำหนดกลยุทธ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในกระบวนการบริการจัดการคนเก่ง และการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะจะส่งผลต่อเนื่องไปยังองค์ประกอบอื่นๆ ต่อไป

2. กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง เป็นองค์ประกอบที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการคนเก่งโดยเริ่มจากการกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์ และระบุตำแหน่งงานที่สำคัญต่อกลยุทธ์ จากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นกรอบสมรรถนะของครูที่โรงเรียนต้องการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นบุคลากรในงานหลักร่วมกันกำหนดสมรรถนะในงาน และ การกำหนดสมรรถนะหลักของโรงเรียนซึ่งต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมผู้อำนวยการโรงเรียน และฝ่ายบริหาร ดังนั้นโรงเรียนควรทำความเข้าใจเพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียน และฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญกับบทบาทในส่วนนี้ให้มากยิ่งขึ้น ลำดับต่อไปคือการกำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการคนเก่ง โดยโรงเรียนนำวิสัยทัศน์ที่มีอยู่มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการคนเก่งให้ชัดเจน สอดคล้องกับลักษณะขององค์กร นโยบาย และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน และนำการบริหารจัดการคนเก่งไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดตั้งโครงการการบริหารจัดการคนเก่ง พร้อมกับแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อร่วมกันวางแผนในการติดตาม การประเมินความสำเร็จและการปรับปรุงการบริหารจัดการคนเก่ง

3. กระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนโดยในองค์ประกอบนี้ผู้ที่มิบทบาทสำคัญคือคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากโรงเรียนซึ่งต้องดำเนินการตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จุดเน้นจะอยู่ที่การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไปจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงคุณสมบัติของคนเก่งที่ต้องดำเนินการสรรหาในขั้นต่อไป ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย หรือทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการนำระบบข้อมูลบุคลากรที่มีอยู่มาปรับปรุงเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความถูกต้อง และทันสมัย

ขั้นตอนที่ 2 การระบุ และการคัดเลือกคนเก่ง คณะกรรมการดำเนินโครงการต้องให้โรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกคนเก่งอย่างเป็นทางการ เพื่อดำเนินการสรรหาครูที่มีคุณสมบัติ สอดคล้องกับความต้องการตามที่ระบุไว้ในองค์ประกอบที่ 1 และประกาศผลการคัดเลือกอย่างเป็นทางการเพื่อให้มีความโปร่งใส และเกิดการยอมรับจากทุกฝ่าย เพราะหากคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกมีการดำเนินการที่ไม่โปร่งใส ขาดความเป็นธรรมก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย จึงต้องมีการแจ้งหรือติดประกาศเพื่อให้บุคลากร ได้รับทราบความเคลื่อนไหวของโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การจัดระบบงาน โดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้เอื้อต่อการบริหารจัดการคนเก่ง และการกำหนดตำแหน่งงาน ที่มงาน และพี่เลี้ยงของครูที่ผ่านการคัดเลือกเข้าโครงการ อย่างเป็นทางการ ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นนิติบุคคล สามารถปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารงานต่างๆ ได้โดยอยู่ในขอบข่ายตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ตามที่สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ได้

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาและการสร้างเครือข่ายคนเก่ง ในขั้นตอนนี้คณะกรรมการโครงการบริหารจัดการคนเก่งต้องดำเนินการพัฒนาครูที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่โครงการโดยต้องมีการประเมินหาช่องว่างการพัฒนาเป็นอันดับแรก เพื่อให้ทราบคุณสมบัติของครูที่ต้องการพัฒนา และนำมาจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลซึ่งแต่ละคนจะมีความถนัด และความสนใจแตกต่างกัน ซึ่งการพัฒนาครูที่เข้าโครงการที่มีความสำคัญที่สุด คือ การจัดให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน เพราะสะดวกในศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนเก่งที่มักเป็นคนที่ชอบการศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้าแสวงหาสิ่งใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นโรงเรียนต้องให้คนเก่งได้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอในการเรียนรู้สิ่งใหม่ทั้งที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่การบริหาร และการพัฒนาตนเอง แต่ไม่จำเป็นว่าต้องเป็นเทคโนโลยีขั้นสูงที่ต้องใช้งบประมาณ และความรู้ในการใช้งานขั้นสูง รองลงมาคือ การจัดให้มีการศึกษาดูงานกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียง และการออกแบบกิจกรรมที่ให้เกิดการรวมกลุ่มของคนเก่ง และระหว่างคนเก่งกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เพื่อสร้างเครือข่ายของคนเก่งให้มากขึ้น โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน เนื่องจากจะช่วยเพิ่มความผูกพันทางสังคม ยึดเหนี่ยวคนเก่งกับระบบเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม โดยขึ้นอยู่กับความถนัดของครูเป็นหลัก รวมทั้งความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความพร้อมด้านต่างๆ ของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นที่กระบวนการในการดำเนินการกับครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการ เพื่อให้มีการสร้างผลผลิต และผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยการระบุตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ต้องการให้ชัดเจน เพื่อนำมาจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนกับครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการ แล้วมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ พร้อมกับการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานให้ครูได้ทราบและปรับปรุงตนเอง เนื่องจากคนเก่งมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ และทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน แต่การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนกับครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการ และการมอบหมายงานให้คนเก่งรับผิดชอบตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ นั้นอาจมีปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ดังนั้นโรงเรียนอาจใช้แนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2550) ที่มีการดำเนินการในการบริหารจัดการคนเก่งโดยไม่ได้ทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานกับผู้ร่วมโครงการ แต่จะใช้การประกาศเงื่อนไขที่ชัดเจนให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้

ทราบว่าจะต้องเสียสละ ทุ่มเท ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยขอบเขตงานที่มากกว่าปกติ ซึ่งทุกคนจะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนหรือความก้าวหน้าอื่นใดเป็นพิเศษแตกต่างจากคนกลุ่มอื่นในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 6 การรักษาคนเก่ง โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบเปิด และทำให้คนเก่งเกิดความผูกพันทางสังคมกับโรงเรียน เพราะองค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูงจะปรากฏลักษณะที่สำคัญคือมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม มีบรรยากาศที่เปิดเผย และไว้วางใจ ดังนั้นโรงเรียนควรเลือกวิธีในการรักษาคนเก่งให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีความยืดหยุ่น และคล่องตัวสูงในการบริหารจัดการทั้งการจัดหาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินทำให้หน่วยงานมีศักยภาพสูงในการจูงใจบุคลากรให้ทำงานเพื่อองค์กร โดยไม่ทำให้กลุ่มคนเก่งมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่าโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด โดยในด้านนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ด้านโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการบริหารจัดการคนเก่ง ซึ่งโรงเรียนสามารถดำเนินการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ที่สำคัญคือโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้เกิดความเสมอภาค ด้านค่านิยมร่วมภายในโรงเรียน โรงเรียนต้องทำให้บุคลากรทุกคนดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันโดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหลัก ส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานระหว่างกลุ่มคนเก่งกับบุคลากรอื่นๆ ซึ่งจะเอื้อต่อการดำเนินการของการบริหารจัดการคนเก่งได้ ด้านการสื่อสารภายในโรงเรียน โรงเรียนต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการคนเก่งที่ถูกต้องตรงกันทั่วทั้งหน่วยงานซึ่งสามารถปฏิบัติได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางในการสื่อสารไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่แรก และด้านความตระหนักต่อคุณค่าของคนเก่ง ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการจัดการคนเก่ง ทั้งเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบให้คำแนะนำกับผู้ใช้ร่วมกิจกรรม รวมถึงการดำเนินการในภาพรวมจะทำให้องค์กรสามารถปรับกระบวนการต่างๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

5. ผลผลิต คือกลุ่มของคนเก่งซึ่งเป็นครูที่ผ่านการคัดเลือกเข้าโครงการบริหารจัดการคนเก่ง แล้วเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการคนเก่งตามลำดับ โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของคนเก่ง ศักยภาพของคนเก่ง และสมรรถนะของคนเก่ง ซึ่งผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติพบว่าทุกด้านมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีคุณสมบัติที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ คนเก่งต้องมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ การมีสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านศักยภาพของคนเก่ง คือ ความพร้อมที่จะรับการพัฒนารองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านผลการปฏิบัติงานของคนเก่ง คือการมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการแม่แบบของผู้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นที่เป็นจุดด้อยในแต่ละด้าน คือการมีทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของคนเก่ง การมีภาวะผู้นำสูง และการมีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ดังนั้นโรงเรียนที่นำรูปแบบไปใช้ควรมีการวิเคราะห์คุณสมบัติของคนเก่งที่ต้องการให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

6. ประเมินผล พบว่าโรงเรียนสามารถนำการประเมินผลไปใช้ในโรงเรียนได้ทุกด้าน โดยมีรูปแบบการประเมินคนเก่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคนเก่งเป็นผู้ประเมินมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงของคนเก่งเป็นผู้ประเมิน และการประเมิน

ตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนเครื่องมือการประเมินคนเก่ง มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดทำแบบประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำแบบประเมินศักยภาพของคนเก่ง ซึ่งการประเมินโดยผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดได้แก่ตนเอง หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนเป็นลักษณะการประเมินบุคคลรอบด้านแบบ 360 องศา ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในหมู่ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- [1] อําภรณ์ ภูวิทพันธุ. (2550). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น (Strategic Talent Management and Development)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- [2] เอกราช หนูแก้ว. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [3] วีระวัฒน์ บันนิตามัย. (2552). การศึกษาแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารผู้มีคุณสมบัติขององค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจของไทย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. ปีที่ 49 (1) : 101 – 126).
- [4] นิสตารัก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ = Managing Talent*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [5] Andres Solimano. (2009). *The International Mobility of Talent*. New York : Oxford University Press Inc.
- [6] กัลญา ไกรจะบก. (2545). *การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- [7] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] พิชัย สีสัพพัฒน์ไพบูลย์. (2551). การบริหารคนเก่ง (Talent Management). *วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality)*. 15 (134) : 56 – 60.
- [9] พลรัตน์ แสดงหาญ. (2553). “คนเก่งรักองค์กร องค์กรรักษคนเก่ง (Talent Engagement)”. *โปรดักทิวิตี เวิลด์ (Productivity world)*. 15 (84) : 80-84.
- [10] พัลลภา เอี่ยมสอาด. (2552). *การสร้างระบบการบริหารจัดการคนเก่งของกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- [11] ประไพวรรณ สัมมาทิตฐิ. (2552). *การบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษา ธนาคารแสดงดนตรีดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- [12] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2552). *แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 – 2556*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- [13] พรนิภา ลิ้มปวยอม. (2542). *ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ซี.ดี.เน็ต แอนด์ มัลติมีเดีย.
- [14] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

การบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดลำปาง

Management of Lampang Buddhist Sunday Educational Center

พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี¹

Phra Maha Phanuwat Patiphanmethi¹

¹อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหากระบวนการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง ตามขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหาร และครูผู้สอนของศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหากระบวนการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง สามารถแบ่งได้ 3 ส่วน ได้แก่ ปัญหาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตลอดจน ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง ตามขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์ศึกษาฯ ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปสู่การยอมรับสมมุติฐาน

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาได้แก่การจัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์สื่อการสอนให้เพียงพอ จัดสถานที่ให้พอเพียงแก่จำนวนนักเรียน จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น จัดการเรียนการสอนโดยเน้นนวัตกรรมใหม่ๆ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักเรียนโดยใช้นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเด็กนักเรียนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

คำสำคัญ: การบริหาร, ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

Abstract

This research aimed 1) to study the problem condition of management process of Lampang Buddhist Sunday Educational Center 2) to compare the management of Lampang Buddhist Sunday Educational Center according to the size of the Buddhist Sunday Educational Center in small, medium,

and large level 3) to propose guidelines on the management of the Lampang Buddhist Sunday Educational Center. This research was the study combined quantitative and qualitative types. The population used in this study were the 30 people of administrators and teachers of the Lampang Buddhist Sunday Educational Center.

The research results found that the management process problems of the Lampang Buddhist Sunday Educational Center could be divided into three parts which were: the problems of curriculum and teaching and studying management, student development activities, and the quality of the students and graduates.

The contrast of the management of the Lampang Buddhist Sunday Educational Center based on the size of the Buddhist Sunday Educational Center in small, medium, and large level would give comments on the development of the Educational Center to be effective in accordance with the basic standard of administrators and teachers with statistical significant difference at the level of .05 which led to the acceptance of the hypothesis.

The suggestions for the solutions included budgeting for adequate instructional media, venue preparation sufficient for the number of students, arrangement of increasing participation activities of students, teaching and studying management by emphasizing on innovation, recruiting personnel having knowledge and abilities to educate the students by using the students of Mahachulalongkornrajavidyalaya University as mentors to the students of the Buddhist Sunday Educational Center.

Keyword: Management, Sunday Educational Center

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน และเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมในระบอบประชาธิปไตยเป็นสิทธิเสรีภาพของบุคคลในสังคมที่ควรจะได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 มาตราที่ 8 ความว่า [1] การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสามารถพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนวันอาทิตย์ ถือเป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนาที่พระสงฆ์จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นแหล่งอบรมสั่งสอนเยาวชนให้มีพฤติกรรมที่ดีงาม มีจิตสำนึกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม เป็นแหล่งให้ความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปใช้เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนวันอาทิตย์จึงจัดได้ว่าเป็นแหล่งสนับสนุน “การพัฒนาคน” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเปิดโอกาสให้องค์กรทางศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในชุมชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 [2] ตลอดจนเป็นโครงการหนึ่งที่สังคมให้ความสนใจและได้คาดหวังว่า ศูนย์

พระพุทธศาสนาวินายกัตถ์จะเป็นแหล่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้บุตรหลาน คนในชุมชน เมื่อสังคมยุคใหม่ได้คาดหวัง ดังนั้น ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในยุคใหม่ จำเป็นต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนด้วย และยังเป็นศูนย์ที่มุ่งเน้นให้ชุมชนมีศีลธรรมด้วยการพัฒนารูปแบบของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ปฏิบัติการในลักษณะการบูรณาการงานในพื้นที่ การมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารศูนย์พระพุทธศาสนาวินายกัตถ์นั้น ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการบริหารของตน โดยจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นองค์กรจะต้องมีการวางกลยุทธ์ให้ดี ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการปรับตัวขององค์กร [3] ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในการเรียนรู้ องค์กรที่เรียนรู้ รับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ดีกว่า ในส่วนขององค์กรที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ก็จะมีโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวได้ง่าย ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การปรับเปลี่ยนกระบวนการและแนวคิดหลักการพัฒนาศูนย์พระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตามแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ ศักยภาพและความเข้มแข็งที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหากระบวนการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในจังหวัดลำปาง เปรียบเทียบการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในจังหวัดลำปาง ตามขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในจังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ แก่ผู้วิจัยแล้วยังเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารของจังหวัดพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหากระบวนการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในจังหวัดลำปาง ตามขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกัตถ์ในจังหวัดลำปาง

ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดศรีบุญเรือง วัดบุญวาทย์วิหาร และ
วัดวังหม้อ

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.2.1 ศึกษาแนวคิดการพัฒนางองค์กร
- 1.2.2 ศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการ
- 1.2.3 ศึกษาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

1.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

- ประชากรกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ตัวแทนจากผู้บริหาร คณะครู ศูนย์ศึกษาฯ ขนาดใหญ่
- ประชากรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ตัวแทนจากผู้บริหาร คณะครู ศูนย์ศึกษาฯ ขนาดกลาง
- ประชากรกลุ่มที่ 3 ได้แก่ ตัวแทนจากผู้บริหาร คณะครู ศูนย์ศึกษาฯ ขนาดเล็ก

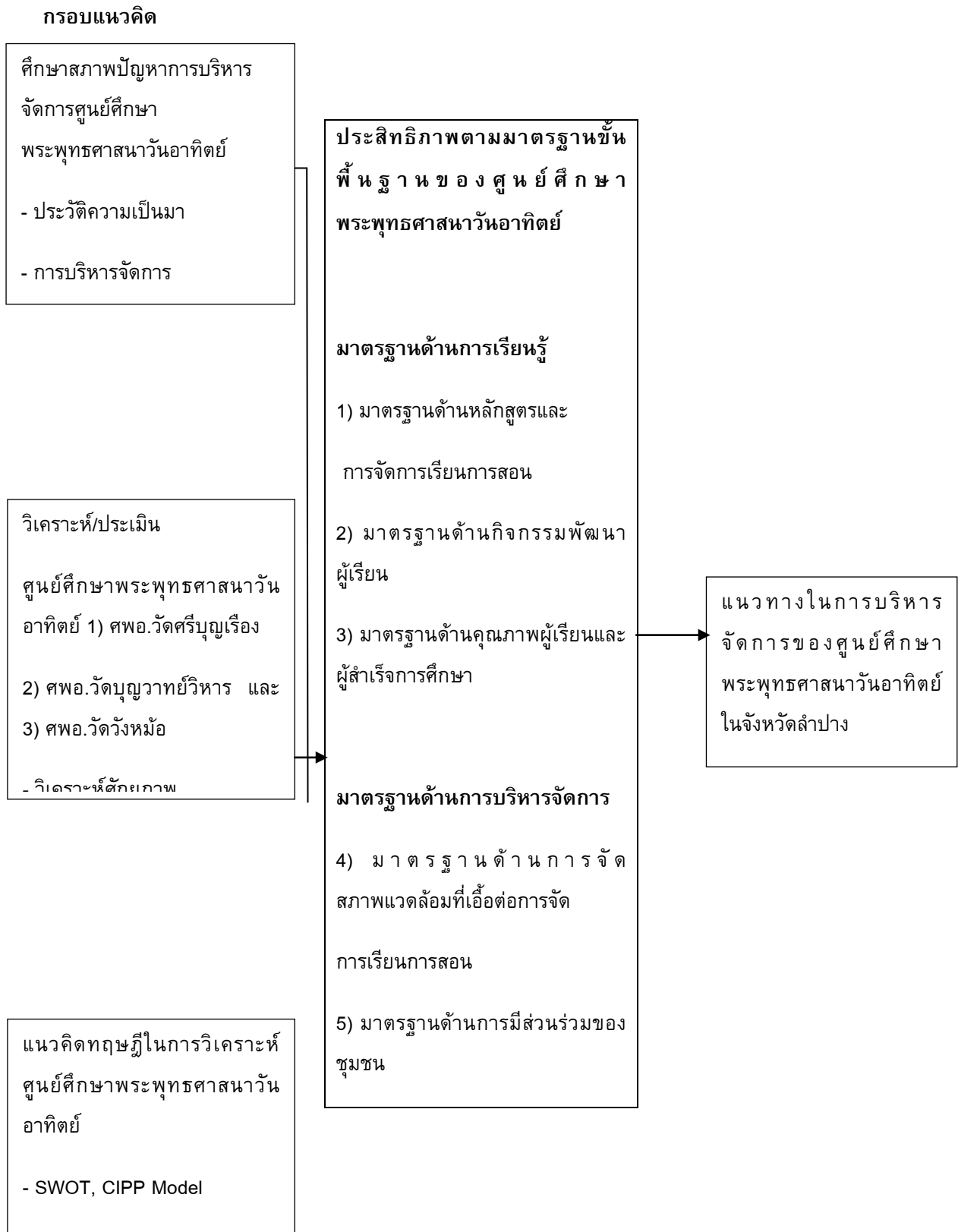
กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวม 30 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ตัวแทนจากผู้บริหารและคณะครู ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขนาดใหญ่ จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน 4 รูป/คน ครู จำนวน 6 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตัวแทนจากผู้บริหารและคณะครู ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขนาดกลาง จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน 4 รูป/คน ครู จำนวน 6 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่ 3 ตัวแทนจากผู้บริหารและคณะครู ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขนาดเล็ก จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน 4 รูป/คน ครู จำนวน 6 คน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 จนถึง วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2557



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดลำปาง

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง วัดที่เข้าร่วมโครงการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ศีลธรรม ศึกษาอบรมบ่มนิสัย และสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนเห็นถึงคุณค่าของพระพุทธศาสนาในที่นี้หมายถึง 1) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดศรีบุญเรือง (ขนาดใหญ่) 2) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบุญวาทย์วิหาร (ขนาดกลาง) 3) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดวังหม้อ (ขนาดเล็ก) การกำหนดเกณฑ์ขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ยึดเอาจำนวนนักเรียนเป็นหลัก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 200 คน ถือเป็นขนาดเล็ก 200-400 คน ถือเป็นขนาดกลาง ตั้งแต่ 400 คนขึ้นไป ถือเป็นศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขนาดใหญ่

มาตรฐานขั้นพื้นฐานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่กำหนดขึ้นโดยกรมการศาสนา อันประกอบไปด้วย 1) มาตรฐานด้านการเรียนรู้ 2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายให้เยาวชนและบุคคลทั่วไปได้เรียนรู้ ศีลธรรม ศึกษาอบรมบ่มนิสัยสร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ มาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพปัญหาการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ตามลำดับความสำคัญของปัญหา เช่น ด้านการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ
2. ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนของการวิจัยจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามหน่วยระบบทำงาน ดังนี้ คือ

1. ขั้นตอนการได้มาของกระบวนการบริหารจัดการ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารและการประชุมกลุ่ม แล้วนำมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อหารูปแบบของการบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศ ดังนี้ คือ

1.1 บริบทของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

1.2 รูปแบบการบริหารจัดการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

1.3 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน

ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หน่วยระบบทำงานที่ 1 ขั้นตอนการได้มาของกระบวนการบริหารจัดการ

ปัจจัยนำเข้า (I)	กระบวนการ(P)	ผลผลิต (O)
<ul style="list-style-type: none"> - คณะผู้วิจัย - ผู้บริหาร/ครู - ผู้นำชุมชน - ความรู้ในการวิเคราะห์ - แบบบันทึกกระบวนการกลุ่ม - เอกสาร/ตำรา 	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบเอกสาร - การประชุมกลุ่มย่อย - การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - บริบทของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศานาวันอาทิตย - รูปแบบการบริหารจัดการ - ปัญหาและอุปสรรค

1. ขั้นตอนการประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศานาวันอาทิตย ซึ่งกำหนดกรอบและเกณฑ์ในการประเมินโดยกรมการศาสนา ซึ่งคณะผู้วิจัยนำมาปรับให้เข้ากับบริบทของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศานาวันอาทิตยที่เข้าร่วมโครงการ

ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หน่วยระบบทำงานที่ 2 ขั้นตอนการประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ปัจจัยนำเข้า (I)	กระบวนการ(P)	ผลผลิต (O)
<ul style="list-style-type: none"> - คณะผู้วิจัย - ผู้บริหาร/ครู - ผู้นำชุมชน - สารสนเทศ - ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน - แบบประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> - การทดสอบแบบสอบถาม - การประเมินเชิงสถิติโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - การเปรียบเทียบเชิงสถิติโดยค่า One-Way Anova 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงาน - ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คณะผู้บริหาร/ครู/ ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปางประชากรกลุ่มตัวอย่าง 30 คน จำแนกออกเป็น คณะผู้บริหาร/ครู ศูนย์ละ 10 คน

1.1 ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดวังหม้อ

1.2 ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบุญวาทย์วิหาร

1.3 ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดศรีบุญเรือง

เครื่องมือการวิจัย

คณะผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ได้แก่

1. ใช้การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารในขั้นตอนการได้มาของสารสนเทศบริบทของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

2. ใช้การประชุมกลุ่ม (focus group) ในขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

3. ใช้แบบประเมินในขั้นตอนการประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมตามเครื่องมือที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ได้แก่

1. แบบบันทึกกระบวนการกลุ่ม ในขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการ
 2. แบบประเมิน ในขั้นตอนการประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
 3. แบบประเมิน คณะผู้วิจัยนำของกรมการศาสนาปรับปรุงและสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดลำปาง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินได้อย่างถูกต้องสภาพจริง ซึ่งมีขั้นตอนของการสร้าง ดังนี้ คือ
 4. ศึกษาประเด็นปัญหากรอบแนวคิดทฤษฎีและจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อให้เกิดความตระหนักว่างานวิจัยต้องการข้อมูลอะไร ชนิดใด และมีตัวแปรอะไรบ้างที่จะต้องนำมาพิจารณา
 5. กำหนดลักษณะของข้อคำถาม จัดทำรายละเอียดของข้อคำถามว่าประกอบด้วยขอบข่ายเนื้อหาสาระสำคัญแยกแยะเป็นประเด็นย่อยตามแง่มุมต่าง ๆ อะไรบ้างที่จะนำไปใช้ในการสร้างข้อคำถามสำหรับวัดความพึงพอใจ
 6. กำหนดรูปแบบของแบบประเมินเพื่อประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงานเป็นแบบปลายปิดและแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบปัญหาการวิจัยครบถ้วน รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ
 7. นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหารายข้อจนครบทั้งฉบับ เพื่อหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามว่ามีข้อคำถามครอบคลุมประเด็นปัญหาการวิจัยหรือสิ่งที่ต้องการรู้หรือไม่
 8. นำแบบประเมินไปทดสอบเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่จะศึกษา เพื่อนำผลการตอบมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach เป็นวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency)
- เนื้อหาและโครงสร้างของแบบประเมิน จำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลแสดงระดับการปฏิบัติงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการวัด 5 ระดับ คือ

ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับประสิทธิภาพมาก	4	คะแนน
ระดับประสิทธิภาพปานกลาง	3	คะแนน

ระดับประสิทธิภาน้อย	2	คะแนน
ระดับประสิทธิภาน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ยึดเกณฑ์ ดังนี้ คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	แทนอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.50	แทนอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.50	แทนอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.50	แทนอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.50	แทนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบประเมินในการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ข้อมูลจากแบบประเมินตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่เป็นร้อยละ (%)
2. ข้อมูลจากแบบประเมินตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ตามขนาดของศูนย์ สถิติที่ใช้ คือ One – Way Anova

ผลการวิจัย

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เช่น ความต่อเนื่องของการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรที่เป็นอาสาสมัคร เข้ามาช่วยงาน มีภาระงานปกติทำให้ขาดการทุ่มเท ขาดกระบวนการประเมินคุณภาพของหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ขาดการนำหลักสูตรแกนกลางมาดำเนินการ ส่วนใหญ่เป็นการเรียนแบบกิจกรรม ที่มีการบูรณาการ การเรียนรู้นอกหลักสูตรมากกว่าในหลักสูตร ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครู หรืออาสาสมัครที่เข้ามาเป็นผู้นำทำกิจกรรม ขาดความรู้และทักษะ เทคนิคการประยุกต์ใช้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย เป็นสิ่งที่ควรดำเนินการ แต่ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา เนื่องจากความหลากหลายของผู้เรียน ระดับคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับความพร้อมและศักยภาพของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงไม่เป็นไปตามมาตรฐาน แต่เป็นไปตามศักยภาพผู้เรียน และขาดการติดตามคุณภาพของผู้เรียนบางส่วนอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา มีการย้าย สถานศึกษา

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพขั้นพื้นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปัจจัยด้านขนาดของสถานศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของศูนย์ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน (Sig.=.000) นำไปสู่การยอมรับสมมติฐานของการวิจัย

ข้อเสนอแนะตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ ควรเพิ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มมากขึ้นจัดสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักเรียน ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ตลอดจนจัดสถานที่ให้พอเพียงแก่จำนวนนักเรียน

อภิปรายผล

การวิจัยการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดลำปางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านด้านการจัดการสภาพแวดล้อมและการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษายู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากคณะผู้บริหารและคณะครูมีความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและกิจกรรมเสริมให้กับเด็กรวมถึงผู้บริหารที่มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาพิชัย ภูแข่งหมอก กล่าวว่า ผู้ปกครองของเด็กที่มีหลักธรรมในการครองเรือนจึงได้ส่งบุตรหลานของตนเข้ามารับการศึกษาในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสถาพร วิชัยรัมย์ ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษา

พระพุทธศาสนาวินายกปิฎกฉบับพระไตรปิฎกฉบับปัจจุบัน พบว่า ผู้ปกครองมีการปฏิบัติตนตามหลักพุทธธรรมกับบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับเกือบทุกครั้งในทุกหลักธรรม ตามหลักสมัชชีธรรม 4, หลักพรหมวิหารธรรม 4 หลักขรรวาสธรรม 4, หลักกสิกรรม 4, หลักสังคหวัตถุธรรม 4, หลักทศ 6 จะเห็นได้ว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่ มีพื้นฐานของหลักธรรมในการครองเรือนจึงได้นำบุตรหลานเข้ารับการศึกษาศาสนา เพื่อต้องการให้บุตรหลานเป็นคนดีของสังคมในอนาคต

เปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกปิฎกให้มีประสิทธิภาพมาตรฐานขั้นพื้นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของศูนย์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนขนาดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกปิฎกที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์ศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปสู่การยอมรับสมมติฐานของการวิจัยเนื่องจากงบประมาณการบริหารรวมถึงการบริหารงานในแต่ละศูนย์ใช้การบริหารที่ต่างกันศูนย์ขนาดเล็กในรูปแบบคณะกรรมการและศูนย์ขนาดใหญ่กว่าใช้แบบสายการบังคับบัญชาจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันสอดคล้องกับ ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงานเป็นรูปของ คณะกรรมการ แต่ความสัมฤทธิ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานแบบดังกล่าว กลับจะเกิดประโยชน์มากกว่าเมื่อมีการปฏิบัติงานแบบสายการบังคับบัญชา มีการวางแผน ทำแผนปฏิบัติงาน กำหนดกิจกรรมไว้ล่วงหน้า จัดบุคลากรไว้เหมาะสมพอควร เท่าที่พบมักจะขาดบุคลากรทำหน้าที่และงานบางอย่างบกพร่องไป และจากรูวัฒนอกวิวัฒน์ ยังมีความเห็นสอดคล้องว่า การควบคุมกรมศาสนาไม่ได้มีมาตราที่เข้มงวดมากนัก ส่วนใหญ่จะให้อิสระในการดำเนินการ การเรียนการสอน มีหลักสูตรสำหรับครูแต่สอนจริงไม่ค่อยยึดมากนัก จัดกิจกรรมการเรียนบ้างโอกาส มีการประเมินผลการเรียนทุกภาคเรียน ทางศูนย์มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับแบบสัมภาษณ์และจัดการประชุม (focus group)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็กต่อศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกปิฎกเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาศึกษาในศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกปิฎก
2. ควรทำวิจัยเรื่องความพร้อมในการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินายกปิฎก เพื่อได้ทราบถึงศักยภาพของศูนย์ในด้านต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตา ความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและประสานงานในพื้นที่เป็นอย่างดีทำให้งานวิจัย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำวิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อนๆ บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง ที่คอยให้กำลังใจมา โดยตลอดการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิจัยฉบับนี้ต่อผู้ที่สนใจศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดีมีคุณธรรม

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงวัฒนธรรม. กรมศาสนา. สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม. (2550). *คู่มือการดำเนินงาน โครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] กรมศาสนา. (2545). *แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- [3] พระปริยัติกิจโกศล. (2547). *สาส์นสัมพันธ์ พอ. 2541*. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย.
- [4] พระมหาพิชัย ภูแข่งหมอก. (2546). *การศึกษาปัญหาการบริหารวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
- [5] พระมหาสถาพร วิชัยรัมย์. (2544). *ความคิดเห็นของนักเียนและผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- [6] ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2543). *การนำเสนอรูปแบบศูนย์วิทยบริการสำหรับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [7] จารุวัฒน์ อภิวัศมโน. (2544). *ความสัมพันธ์ผลในการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.